3 1761 11766974 7



CANADA INDUSTRIAL
RELATIONS BOARD

CONSEIL CANADIEN DES
RELATIONS INDUSTRIELLES

Canada


Digitized by the Internet Archive
in 2022 with funding from
University of Toronto

https://archive.org/details/31761117669747

CA1
L100
-R22

Government
Publications

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 5-03

Reasons for decision

Ken Robinson,
applicant,
and
D.M. Stewart's Cartage Ltd.,
employer,
and
National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada),
bargaining agent.

CITED AS: Ken Robinson

Board File: 22359-C

Decision no. 209
January 2, 2003

Application for revocation - Employer influence - Application for revocation filed by the applicant employee pursuant to section 38(1) of the *Code* - Applicant claims that all employees were in favour of the decertification application - Union submits given nature of employer's influence, vote would not be accurate determination of employees' wishes and asks that application be dismissed - Application to terminate a trade union's bargaining rights must be made by an employee in the bargaining unit, within the time limits prescribed by the *Code*, and without any interference by the employer - If the applicant has established majority support, the Board will conduct a representational vote - Where the union challenges the application as being tainted by employer influence, the Board will first address the allegation of employer influence before it decides if a vote is warranted - If Board finds employer influence, the signature evidence supporting the application may be negated and the application dismissed - Board is of the opinion that many who signed petitions may have done so in order to comply with the employer's objective - Board finds the employer's objective has been and continues to be emasculation and ultimate termination of the union - Due to the employer's role and resulting influence on

Motifs de décision

Ken Robinson,
requérant,
et
D.M. Stewart's Cartage Ltd.,
employeur,
et
Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada),
agent négociateur.

CITÉ: Ken Robinson

Dossier du Conseil: 22359-C

Décision n° 209
le 2 janvier 2003

Demande de révocation - Influence de l'employeur - Demande de révocation déposée par un employé requérant, conformément au paragraphe 38(1) du *Code* - Le requérant a déclaré que tous les employés appuyaient la demande de révocation de l'accréditation - Le syndicat soutient qu'étant donné la nature de l'influence exercée par l'employeur, un scrutin ne permettrait pas de déterminer avec exactitude la volonté des employés, et la demande de révocation doit être rejetée - Une demande visant à mettre fin aux droits de négocier d'un syndicat doit être présentée par un employé de l'unité de négociation, dans les délais prescrits par le *Code*, et sans quelque ingérence que ce soit de la part de l'employeur - Dès que le requérant a établi qu'il a l'appui de la majorité, le Conseil tiendra alors un scrutin de représentation - Lorsque le syndicat conteste la demande au motif qu'elle est viciée par l'influence exercée par l'employeur, le Conseil doit d'abord se pencher sur l'allégation relative à l'influence exercée par l'employeur, puis décider si la tenue d'un scrutin est justifiée - Si le Conseil conclut à l'existence de l'influence de l'employeur, la preuve relative aux signatures produite à l'appui de la demande peut être niée et la demande, rejetée - Le Conseil est d'avis qu'un grand nombre d'employés qui ont signé des pétitions

LIBRARY
NOV 30 2004
UNIVERSITY OF TORONTO

revocation application, the applicant's claim of support cannot be relied upon - Application dismissed.

The Board was composed of Mr. Douglas G. Ruck, Q.C., Vice-Chairperson, and Ms. Laraine C. Singler and Ms. Sonia Gaal, Members. A hearing was held on December 12, 2001 and on May 28 and 29, 2002, in Vancouver, British Columbia.

Appearances

Mr. Ken Robinson, for himself;
Mr. Kim Bekesinski, for D.M. Stewart's Cartage Ltd.;
Mr. Harry Moon, for the National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW - Canada).

These reasons for decision were written by Mr. Douglas G. Ruck, Q.C., Vice-Chairperson.

[1] This matter comes before the Board as an application for revocation filed by Mr. Ken Robinson (the applicant) on July 24, 2001 pursuant to section 38(1) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*).

[2] Mr. Robinson is employed as dock foreman for D.M. Stewart's Cartage Ltd. (the employer) and claims to represent a majority of bargaining unit employees who no longer wish to be represented by the National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada) (the CAW or the union). By order dated December 7, 1998 (Board order no. 7484-U), the Board's predecessor, the Canada Labour Relations Board (CLRB), certified the CAW as the bargaining agent for a unit of employees of D.M. Stewart's Cartage Ltd., comprising:

> all drivers, owner operators and warehouse employees, **excluding** casuals employed by D.M. Stewart's Cartage Ltd. at and from 2250 Taft Avenue, Coquitlam, B.C.

ont pu ainsi chercher à se rallier à l'objectif de leur employeur - De l'avis du Conseil, l'objectif de l'employeur a été et continue d'être d'affaiblir le syndicat et, en bout de piste, de s'en défaire - En raison du rôle de l'employeur et de l'influence qui en a découlé sur la demande de révocation, le Conseil ne peut se fier à la prétention du requérant selon laquelle il représente une majorité d'employés - Demande rejetée.

Le Conseil était composé de M[e] Douglas G. Ruck, c.r., Vice-président, et de M[me] Laraine C. Singler et M[e] Sonia Gaal, Membres. Une audience a été tenue le 12 décembre 2001 et les 28 et 29 mai 2002 à Vancouver (Colombie-Britannique).

Ont comparu

M. Ken Robinson, pour son compte;
M. Kim Bekesinski, pour D.M. Stewart's Cartage Ltd.;
M. Harry Moon, pour le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada).

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M[e] Douglas G. Ruck, c.r., Vice-président.

[1] Le Conseil est saisi d'une demande de révocation que M. Ken Robinson (le requérant) a déposée le 24 juillet 2001, conformément au paragraphe 38(1) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*).

[2] M. Robinson travaille comme contremaître de quai pour D.M. Stewart's Cartage Ltd. (l'employeur) et prétend représenter une majorité des employés de l'unité de négociation qui ne souhaitent plus être représentés par le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) (les TCA ou le syndicat). Dans une ordonnance datée du 7 décembre 1998 (ordonnance du Conseil n° 7484-U), le prédécesseur du Conseil, le Conseil canadien des relations du travail (le CCRT), a accrédité les TCA comme agent négociateur d'une unité d'employés de D.M. Stewart's Cartage Ltd., comprenant:

> tous les chauffeurs, propriétaires-exploitants et employés d'entrepôt, **à l'exclusion** des employés occasionnels travaillant pour D.M. Stewart's Cartage Ltd. à 2250 Avenue Taft, Coquitlam (C.-B.) ou à partir de cette localité.

[3] The parties ratified a first collective agreement for a one-year term in November 1999.

[4] The relations between the union and the employer has been anything but harmonious and, in order to place the present application in context, it is useful to trace the sequence of events preceding this application.

I - Background

[5] This is not the first time Mr. Robinson has filed a revocation application against the CAW. His previous application, filed on October 23, 2000, was dismissed by the Board on January 12, 2001 as lacking majority support. Following dismissal of the revocation application, the Christian Labour Association of Canada (CLAC) filed a raid application. While Mr. Robinson's involvement in the CLAC application was not fully spelled out during the hearing, it was evident that he had supported the application and, as he explained to the Board, it was his feeling CLAC was a union the employees could have worked with.

[6] As noted at the outset, industrial peace has eluded the parties since the union was certified as the bargaining agent. Protracted disputes have arisen over such matters as the remittance of union dues by the employer, paid education leave contributions and the payment of the Medical Service Plan (MSP) coverage. The foregoing issues, and others, were referred to arbitration, but the parties by a consent order dated June 19, 2000, settled the matters before the commencement of the arbitration. The consent order is set out below as it provides a useful summary of what had transpired since the ratification of the collective agreement:

CONSENT ORDER

Prior to the commencement of the hearing of a number of grievances filed by the Union, it was agreed by the parties that a Consent Order be issued by this Board on the following terms:

1. In regards to the Draft Seniority List published earlier this year;

a) It appears by the records that Doc Wyman remained in continuous employment with the company during the period in question, therefore, his seniority will be confirmed as the same as previously published.

[3] Les parties ont ratifié une première convention collective d'un an au mois de novembre 1999.

[4] Les relations entre le syndicat et l'employeur ont été on ne peut moins harmonieuses et, pour remettre la présente demande en contexte, il est utile de faire le récit des événements qui y ont mené.

I - Contexte

[5] Ce n'est pas la première fois que M. Robinson dépose une demande de révocation à l'encontre des TCA. Sa première demande, déposée le 23 octobre 2000, a été rejetée par le Conseil le 12 janvier 2001 au motif qu'elle n'était pas appuyée par la majorité. À la suite du rejet de la demande de révocation, la Christian Labour Association of Canada (CLAC) a déposé une demande de maraudage. Bien que le rôle qu'il a joué dans la demande de la CLAC n'ait pas été expliqué clairement au cours de l'audience, M. Robinson a de toute évidence donné son aval à la demande et, ainsi qu'il l'a expliqué au Conseil, il avait l'impression que la CLAC était un syndicat avec lequel les employés auraient pu collaborer.

[6] Ainsi que nous l'avons indiqué au début, les parties n'ont pu arriver à établir une paix industrielle depuis que le syndicat a été accrédité à titre d'agent négociateur. Les parties se sont opposées sans fin sur des questions comme celles de la remise des cotisations syndicales par l'employeur, du financement du programme de congés d'études payés et du paiement des primes du Régime de service médical (RSM). Ces questions et d'autres questions ont été renvoyées à l'arbitrage, mais cet arbitrage n'a jamais eu lieu puisque les parties ont résolu leurs différends dans une ordonnance sur consentement datée du 19 juin 2000. Cette ordonnance est reproduite ci-après, car elle offre un résumé utile des événements qui se sont produits depuis la ratification de la convention collective:

ORDONNANCE SUR CONSENTEMENT

Avant qu'il y ait audition d'un certain nombre de griefs déposés par le syndicat, les parties se sont entendues pour que le Conseil rende une ordonnance sur consentement, dont les modalités sont les suivantes:

1. En ce qui concerne la liste d'ancienneté provisoire publiée plus tôt cette année:

a) Il ressort des dossiers que Doc Wyman a continué à travailler pour la société pendant la période en question; en conséquence, il est confirmé que son ancienneté est celle qui a été publiée précédemment.

b) Mark Laperiear's [*sic*] seniority was not continuous, and his name and date will be placed next on the seniority list after Tom Hockley.

c) The above two (2) resolutions are subject to the regular appeal process of the Union.

2. Grievances related to callout of Junior Employee's [*sic*]. as the items dealt with number one (#1) above affect the cause of grievance considerably, these grievances are withdrawn without prejudice to any appeals that may flow from number one (#1) above.

3. On the issues of Dues, P.E.L., and MSP contributions, the following was agreed:

a) The Company acknowledges, the obligation it has, in regards to the Collective Agreement, regarding dues, paid education leave funding and Medical Services Plan Premiums.

b) The Company acknowledges, that it has been deducting dues from the pay of Union Members, since November 1999 in accordance with the Collective Agreement.

c) The Company acknowledges, that it has not forwarded dues deducted on the required documentation to the Union, to show who the dues were deducted from.

d) The Company therefore, agrees to forward copies of documentation within two (2) weeks, of deductions made, one showing which members had dues deducted.

e) Within forty five (45) days, the Company will bring the Union dues up to date, by forwarding the monies with documentation to the Local Union.

f) The Company will hereafter, administer the documentation, deduction and payment to the Union, of Union dues in full accordance with this agreement and the Collective Agreement.

g) The Company further acknowledges, that it has not paid the required Paid Education Leave Funding in accordance with the Collective Agreement, since November 1999.

h) The Company agreed to, within sixty (60) days to bring the P.E.L. Funding up to date, by forwarding the funds to the Local Union for all arrears and further, to forward contributions in the future in accordance with the Collective Agreement.

i) The Company further acknowledges, that it has not paid the Medical Services Plan Premiums for eligible members, since November 1999.

j) The Company, agrees to forward such documentation and payments to the Medical Services Plan as necessary to the Medical Services Plan, within thirty (30) days, as necessary to insure the coverage of eligible members is restored and further, the Company will forward such documentation and payments

b) L'ancienneté de Mark Laperriere n'est pas continue et son nom, ainsi que la date, figureront, sur la liste d'ancienneté, après celui de Tom Hockley.

c) Les deux résolutions qui précèdent ne peuvent faire obstacle au droit d'appel normal du syndicat.

2. Comme les points réglés au premier paragraphe ont une incidence considérable sur la question des griefs relatifs au rappel d'employés moins anciens, ces griefs sont retirés sous réserve de tout appel qui pourrait découler des modalités du premier paragraphe.

3. Sur les questions relatives aux cotisations, aux CEP et aux primes du RSM, les parties ont convenu de ceci:

a) La société reconnaît les obligations qui lui incombent aux termes de la convention collective en ce qui concerne les cotisations, le financement des congés d'études payés et le paiement des primes du Régime de service médical.

b) La société reconnaît qu'elle retient les cotisations sur le salaire des syndiqués depuis le mois de novembre 1999, en conformité avec la convention collective.

c) La société reconnaît qu'elle n'a pas remis au syndicat les cotisations ainsi retenues sur la documentation requise, pour démontrer auprès de qui les cotisations ont été retenues.

d) La société s'engage par conséquent à faire parvenir des copies de cette documentation dans un délai de deux semaines des retenues, dont l'une indiquera le nom des membres auprès de qui des cotisations ont été retenues.

e) Dans un délai de 45 jours, la société remettra au syndicat les cotisations dues à ce jour en faisant parvenir les sommes d'argent ainsi que la documentation à la section locale.

f) La société administrera ensuite la documentation, la déduction et le paiement au syndicat des cotisations syndicales, conformément à la présente entente et à la convention collective.

g) La société reconnaît également qu'elle n'a pas versé le financement requis aux fins du congé d'études payé sous le régime de la convention collective depuis le mois de novembre 1999.

h) La société s'engage à payer les sommes dues à ce jour à cet égard dans un délai de 60 jours en remettant les sommes d'argent nécessaires à la section locale, et à faire parvenir à cette dernière les contributions requises à l'avenir, conformément à la convention collective.

i) La société reconnaît également qu'elle n'a pas payé les primes du Régime de service médical pour les membres admissibles depuis le mois de novembre 1999.

j) La société s'engage à faire parvenir les documents et paiements nécessaires aux fins du Régime de service médical à l'administrateur de celui-ci dans un délai de 30 jours de manière à garantir le rétablissement de la protection des membres admissibles; en outre, la société fera parvenir la

to the Medical Services Plan in accordance with the provisions of the Collective Agreement.

k) The Arbitrator will remain seized to deal with any problems arising from the implementation of the terms of this Consent Award.

It is so Awarded.

Dated this 19th day of June, 2000
(s) David C. McPhillips
Arbitrator

[7] The consent order, however, proved not to be the panacea that was hoped for and shortly thereafter the union alleged that the employer had breached its obligation under the consent order and filed the order with the Supreme Court of British Columbia. At the time of the present hearing, the union had not decided if it would seek enforcement of the order.

[8] In August 2000, another element was added to the mix when the employer filed for bankruptcy. The union, in response, filed a claim as a creditor for the monies owing under the collective agreement. On May 23, 2001, the Supreme Court of British Columbia issued an order in which it found that the employees and owner-operators of D.M. Stewart's Cartage Ltd. were entitled to a right of priority under the *Bankruptcy and Insolvency Act*, R.S.C. 1985, c-B-3, and ordered in part:

3. The Company pay the Medical Services Plan premiums portion of the Proposal Claim in the amount of $5,940 as specified in Schedule A to this Order directly to those employees continuing to work for the Company and to C.A.W. Local 114 (the "Union") for those individuals as indicated by an "*" on Schedule A to this Order in the amount of $50 per employee per month commencing on the 1st day of the month following Court approval of the Proposal filed by the Company in this proceeding until the amount is paid in full.

4. The Company pay to the Union the balance of the Proposal Claim totalling $10,626.70 by installments as follows:

November 1, 2001	$2,000.00
December 1, 2001	$2,000.00
January 1, 2002	$2,000.00
February 1, 2002	$2,000.00
March 1, 2002	$2,626.70

documentation et les paiements requis au Régime de service médical, conformément aux dispositions de la convention collective.

k) L'arbitre demeurera saisi du dossier pour trancher tout problème découlant de la mise en application des modalités de la présente ordonnance sur consentement.

Telle est la sentence arbitrale.

Faite le 19e jour de juin 2000
(s) David C. McPhillips
Arbitre

(traduction)

[7] Toutefois, l'ordonnance sur consentement ne s'est pas révélée la panacée que l'on espérait et, peu de temps après, le syndicat a allégué que l'employeur avait manqué à une obligation qui y était prévue et a déposé l'ordonnance à la Cour suprême de la Colombie-Britannique. À la date de la présente audience, le syndicat n'avait pas encore décidé s'il demanderait l'exécution de l'ordonnance.

[8] Au mois d'août 2000, un autre élément s'est ajouté à la situation lorsque l'employeur a demandé la protection de la loi sur les faillites. Voyant cela, le syndicat a déposé une réclamation à titre de créancier relativement aux sommes d'argent dues aux termes de la convention collective. Le 23 mai 2001, la Cour suprême de la Colombie-Britannique a rendu une ordonnance dans laquelle elle a statué que les employés et les propriétaires-exploitants de D.M. Stewart's Cartage Ltd. avaient un droit de priorité sous le régime de la *Loi sur la faillite et l'insolvabilité*, L.R.C. (1985), ch. B-3, et elle a ordonné en partie ce qui suit:

3. La société est tenue de payer la portion des primes du Régime de service médical de la proposition de réclamation équivalant à 5 940 $, ainsi qu'il est précisé à l'annexe A de la présente ordonnance, directement aux employés qui continuent de travailler pour la société et, à la section locale 114 des TCA (le «syndicat»), pour les particuliers auxquels est apposé un astérisque (*) à l'annexe A de la présente ordonnance, la somme de 50 $ par employé pour chaque mois à compter du premier jour du mois qui suit l'approbation de la Cour de la proposition déposée par la société dans le cadre de la présente instance, jusqu'à ce que le montant soit payé intégralement.

4. La société est tenue de payer au syndicat le montant qui représente le reste de la proposition de réclamation, c'est-à-dire 10 626,70 $, en effectuant les versements suivants:

1er novembre 2001	2 000 $
1er décembre 2001	2 000 $
1er janvier 2002	2 000 $
1er février 2002	2 000 $
1er mars 2002	2 626,70 $

...

8. The Company pay the Post-Proposal Claim by payment of dues and Paid Education Leave program contributions to the Union and by registration of employees and their dependents for appropriate Medical Services Plan coverage and payment of the related premiums by no later than June 30, 2001.

9. The Company comply with ongoing obligations to pay Paid Education Leave program contributions and dues to the Union and to pay Medical Services Plan premiums (based on premiums for employees and their dependents) when due for so long as such obligations continue.

[9] The union alleges that the Company has not paid the amounts, as set out in points 8 and 9 above and consequently, it is once again contemplating initiating contempt proceedings to enforce compliance.

[10] Mr. Robinson's present application was originally set down by the Board to be heard on December 12 and 13, 2001. At the outset of the scheduled hearing, the parties advised the Board that they had attained a settlement and the applicant asked that the Board hold the application in abeyance while the parties continued in their efforts to reach agreement on a renewal of the collective agreement. The Board granted the request and directed the parties to file a progress report no later than March 18, 2002. By letter dated March 13, 2002, the union filed the following report:

Further to the letter from the Board dated December 19, 2001 on the above-noted matter, this is the progress report that was requested from each of the parties. A copy of this report has been sent to the employer and the applicant.

Subsequent to the settlement agreement in this matter, the parties met with the Conciliator on January 10th, 2002. The parties did not reach any agreement on that date. The Union proposed a one year rollover agreement conditional on the employer agreeing to pay all monies owed to date to the employees from the collective agreement. The employer did not agree and told the Union that he had to get rid of the Union and would be going back to the Board (CIRB) for a hearing.

Although the employer continues to operate, he also continues to violate the collective agreement. For example, although the employer is deducting union dues from the employees, he has not remitted union dues to the Union for the months of November and December, 2001 and any dues for the year 2002

...

8. La société est tenue de s'acquitter de la réclamation postérieure à la proposition en payant au syndicat les cotisations et les contributions au congé d'études payé, en inscrivant les employés et leurs personnes à charge à une protection raisonnable aux termes du Régime de service médical, et en payant les primes requises au plus tard le 30 juin 2001.

9. La société doit respecter ses obligations actuelles de verser les contributions au programme de congé d'études payé et les cotisations au syndicat et de payer les primes relatives au Régime de service médical (compte tenu des primes pour les employés et leurs personnes à charge) lorsqu'elles sont dues tant que ces obligations continuent d'exister.

(traduction)

[9] Le syndicat allègue que la société n'a pas payé les montants prévus aux paragraphes 8 et 9 ci-dessus et que, en conséquence, il songe encore une fois à instituer des procédures en outrage pour faire exécuter l'ordonnance.

[10] La présente demande de M. Robinson a été initialement inscrite au rôle par le Conseil pour être entendue les 12 et 13 décembre 2001. À l'ouverture de l'audience prévue, les parties ont informé le Conseil qu'elles en étaient arrivées à un règlement, de sorte que le requérant a demandé au Conseil de tenir la demande en suspens pendant que les parties poursuivaient leurs efforts en vue d'en arriver à une entente sur le renouvellement de la convention collective. Le Conseil a fait droit à la demande et a ordonné aux parties de déposer un rapport sur l'évolution des discussions au plus tard le 18 mars 2002. Dans une lettre datée du 13 mars 2002, le syndicat a déposé le rapport suivant:

Pour faire suite à la lettre du Conseil datée du 19 décembre 2001 dans l'affaire mentionnée ci-dessus, nous soumettons le présent rapport sur l'évolution des discussions, conformément à ce qui a été demandé à chacune des parties. Une copie du présent rapport a été envoyée à l'employeur et au requérant.

À la suite du règlement à l'amiable intervenu dans la présente affaire, les parties ont rencontré le conciliateur le 10 janvier 2002, sans toutefois en arriver à une entente. Le syndicat a proposé de reconduire la convention d'un an, à condition que l'employeur s'engage à payer toutes les sommes d'argent dues aux employés à ce jour sous le régime de la convention collective. L'employeur a refusé et a indiqué au syndicat qu'il devait se débarrasser de lui et qu'il se présenterait de nouveau devant le Conseil (CCRI) pour obtenir la tenue d'une audience.

Bien que l'employeur continue d'exploiter son entreprise, il continue également de contrevenir à la convention collective. Ainsi, bien qu'il déduise les cotisations syndicales des employés, il n'en a pas remis le produit au syndicat pour les mois de novembre et décembre 2001, et il ne lui a remis aucune

to date. There has also been an arbitration hearing held over the employer's refusal to pay stat holiday for Boxing Day. In his decision (copy attached), arbitrator Glenn Gary Hall ruled in favour of the Union. In typical fashion, the employer has failed to implement the award and continues to owe the employees money for the Boxing Day stat for the years 2000 and 2001. (This employer has breached virtually every award issued by a third party, whether it be an arbitrator or the courts, since the Union was certified.)

In summary, in light of the employer's continuing failure to live up to the provisions of the existing collective agreement, we submit that the Board should either continue to hold the application in abeyance or dismiss the application due to the employer's continued unlawful conduct. Please advise if any further information is required.

[11] The case was rescheduled and the Board heard the matter on May 28 and 29, 2002 in Vancouver, British Columbia.

II - Summary of the Evidence

[12] In support of the revocation application, Mr. Robinson, in addition to his own testimony, called two witnesses, Mr. Mark Laperriere, a tractor driver with the company, and Mr. Kim Bekesinski, President of D.M. Stewart's Cartage Ltd. The union's evidence was presented through Mr. Harry Moon, Local Union Service Representative, and Mr. Tom Hockley, driver and Chief Shop Steward.

[13] Mr. Laperriere spoke of his difficulties with the union. He testified that the union had denied him the right to vote on at least two occasions and said he felt the union had never consulted with him, or the other members, as to their requirements. Mr. Laperriere told the Board that, during the past year, he had negotiated a pay raise with the company without going through the union.

[14] Mr. Laperriere also spoke of a company meeting held off the company premises in October 2001 presided over by Mr. Bekesinski. He said Mr. Bekesinski told the drivers about the impact the union was having on the company and that he said the biggest problem faced by the company, was the union.

[15] Mr. Robinson testified that he initiated the decertification because everyone was complaining about the union after the ratification of the collective

des cotisations dues à ce jour pour l'année 2002. En outre, une audience d'arbitrage a été tenue sur la question du refus de l'employeur de payer le congé férié du lendemain de Noël. Dans sa décision (une copie est jointe), l'arbitre Glenn Gary Hall a statué en faveur du syndicat. Fidèle à son habitude, l'employeur n'a pas respecté la sentence arbitrale et continue de devoir aux employés des sommes d'argent pour le congé du lendemain de Noël pour les années 2000 et 2001. (Depuis l'accréditation du syndicat, cet employeur a contrevenu pour ainsi dire à toutes les décisions rendues par des tiers, qu'il s'agisse d'arbitres ou de tribunaux.)

En résumé, compte tenu de l'omission continue de l'employeur de respecter les dispositions de la convention collective en vigueur, nous soutenons que le Conseil devrait soit tenir la demande en suspens, soit rejeter la demande en raison du comportement sans cesse illégal de l'employeur. Veuillez nous informer si vous avez besoin de plus amples renseignements.

(traduction)

[11] L'affaire a de nouveau été inscrite au rôle, et le Conseil l'a entendue les 28 et 29 mai 2002 à Vancouver (Colombie-Britannique).

II - Résumé de la preuve

[12] À l'appui de la demande de révocation, en plus de témoigner en personne, M. Robinson a appelé à témoigner M. Mark Laperriere, conducteur de tracteur pour la société, et M. Kim Bekesinski, président de D.M. Stewart's Cartage Ltd. La preuve du syndicat a été présentée par M. Harry Moon, représentant du service de la section locale, et M. Tom Hockley, chauffeur et chef délégué syndical.

[13] M. Laperriere a parlé des difficultés qu'il avait eues avec le syndicat. Il a témoigné que le syndicat lui avait refusé le droit de vote à deux reprises au moins et indiqué qu'il estimait que le syndicat ne les avait jamais consultés, lui et les autres membres, pour connaître leurs exigences. M. Laperriere a indiqué au Conseil que, au cours de la dernière année, il avait négocié une augmentation de salaire avec la société sans passer par le syndicat.

[14] M. Laperriere a parlé également d'une réunion de la société, qui avait eu lieu ailleurs que dans les locaux de la société, en octobre 2001, et que M. Bekesinski avait présidée. Il a raconté que M. Bekesinski avait expliqué aux chauffeurs l'impact du syndicat sur la société et affirmé que celui-ci représentait le plus grave problème de la société.

[15] M. Robinson a témoigné qu'il avait institué la procédure en révocation d'accréditation parce que tout le monde se plaignait du syndicat après la ratification de

agreement. He said that since the certification, there has been no real growth in the business, and the employees were anxious to have the union out.

[16] When asked about his title of dock foreman, Mr. Robinson conceded, on cross-examination, that the classification was not to be found in the collective agreement and said it was a title he had given himself. As for his wages and benefits, Mr. Robinson testified that he had received a wage increase, approximately two and a half years ago, but indicated that he paid his own CPP (Canada Pension Plan) and medical coverage. He said he was aware that the medical coverage was to be paid by the employer, but that when he raised the matter with Mr. Bekesinski, he had been told it was a matter to be handled through the union. Mr. Robinson was not certain what the employer meant by this.

[17] Mr. Robinson also testified that the provisions in the collective agreement regarding payment for statutory holidays and overtime did not apply to him as he was a salaried employee. However, he also testified that he had not been aware that an arbitrator had ordered the employer to pay the employees for statutory holidays.

[18] Mr. Robinson was also in attendance at the October 2001 meeting, and testified that Mr. Bekesinski had referred to the union as the company's biggest problem. He said, however, that he could not recall Mr. Bekesinski saying anything about the decertification application.

[19] Mr. Bekesinski portrayed himself as being in the middle of a dispute between the CAW and its members. He testified that the customers of D.M. Stewart's Cartage Ltd. became concerned about the company after it was unionized and the fact the business had begun to go "downhill." It was his testimony that an earlier decertification application had been initiated before he knew anything about it and that he had not said anything to anyone about the union during the six months preceding the hearing. He said the original decertification application was the idea of another employee, Mr. Martin Askew, and it was Mr. Bekesinski's belief that Mr. Robinson had gotten the idea from Mr. Askew.

la convention collective. Il a déclaré que, depuis l'accréditation, il n'y a eu aucune croissance réelle dans l'entreprise, et que les employés souhaitent le départ du syndicat.

[16] Interrogé sur son titre de contremaître de quai, M. Robinson a concédé en contre-interrogatoire que la classification n'était pas prévue dans la convention collective et qu'il s'était lui-même attribué le titre en question. Quant au salaire et aux avantages sociaux, M. Robinson a témoigné qu'il avait obtenu une augmentation de salaire, il y a approximativement deux ans et demi, mais il a indiqué qu'il payait lui-même ses cotisations au RPC (Régime de pension du Canada) ainsi que son assurance médicale. Il a déclaré qu'il savait que les coûts de la protection médicale incombaient à l'employeur, mais que, lorsqu'il avait soulevé la question auprès de M. Bekesinski, ce dernier lui avait dit que cela relevait du syndicat. M. Robinson ne savait pas exactement ce que l'employeur voulait dire par là.

[17] M. Robinson a témoigné également que les dispositions de la convention collective concernant les congés fériés et les heures supplémentaires ne s'appliquaient pas à lui, car il était un employé salarié. Toutefois, il a ajouté qu'il ignorait qu'un arbitre avait ordonné à l'employeur de payer les congés fériés des employés.

[18] M. Robinson était également présent à la rencontre du mois d'octobre 2001, et il a témoigné que M. Bekesinski avait dit du syndicat qu'il représentait le plus grave problème de la société. Il a déclaré, en revanche, qu'il ne pouvait se rappeler si M. Bekesinski avait dit quoi que ce soit au sujet de la demande de révocation de l'accréditation.

[19] M. Bekesinski a témoigné qu'il se trouvait au milieu d'un conflit entre les TCA et ses membres. Il a déclaré également que les clients de D.M. Stewart's Cartage Ltd. avaient commencé à s'inquiéter de la société en raison de la syndicalisation de celle-ci et du fait que l'entreprise avait commencé à péricliter. Il a témoigné qu'une demande de révocation de l'accréditation avait été instituée avant qu'il en sache quoi que ce soit, et qu'au cours des six mois précédant l'audience, il n'avait rien dit à quiconque au sujet du syndicat. Il a indiqué que la première demande de révocation de l'accréditation avait été l'idée de M. Martin Askew, un autre employé, et qu'il croyait que c'était par l'intermédiaire de ce dernier que M. Robinson en avait eu l'idée.

[20] Mr. Bekesinski confirmed that he had, on occasion, refused to deduct union dues and/or submit the payments to the CAW. He said that he was now doing so but could not say if the payments were presently up to date. When asked why he had refused to deduct or remit union dues, Mr. Bekesinski explained that on one occasion the union had accused him of being a thief so, in retaliation, he refused to collect the dues.

[21] As regards the holiday pay arbitration award, Mr. Bekesinski said he had not complied with the award as the decision was presently under appeal. He testified that the union may not have been aware of the appeal as he had not served it with copies of the appeal documents. However, Mr. Bekesinski was unable to recall in which court he had filed the documents or the date of the filing. With respect to the meeting of October 2001, Mr. Bekesinski admitted he had said the biggest problem was with the union. He also said that he may have mentioned that the company could not attract new business because of the union but could not recall exactly what else he may have said about the CAW.

[22] Mr. Bekesinski confirmed that the company had given pay raises to Mr. Robinson and Mr. Laperriere. He testified that this was done without negotiating with the union because "separate arrangements had been put in place" before the CAW was "on the scene." He said there were also two other employees who had received raises when they were promoted to lead-hand positions and that this had also taken place without consulting with, or negotiating with, the union.

[23] On cross examination, Mr. Bekesinski was questioned about a memo distributed to the employees, along with their pay cheques, in late November or early December 2001. The memo informed the employees that the company had managed to pay a debt owed to Canada Customs and Revenue Agency and went on to state:

> ... I can't help but think that all the energy that's been invested in dealing with a small group of employees that think we don't know what we're doing, could have been better spent concentrating on getting revenue to this company.

[20] M. Bekesinski a confirmé qu'il avait à une occasion refusé de retenir les cotisations syndicales ou de remettre les paiements à cet égard aux TCA. Il a indiqué qu'il se conformait maintenant à cette obligation, mais qu'il ne pouvait dire si les paiements étaient à jour. Lorsqu'on lui a demandé pourquoi il avait refusé d'effectuer les déductions ou de remettre les cotisations syndicales, M. Bekesinski a expliqué que le syndicat l'avait accusé de vol à une occasion et que, en guise de représailles, il avait refusé de percevoir les cotisations.

[21] En ce qui concerne la sentence arbitrale relative au paiement des congés fériés, M. Bekesinski a déclaré qu'il ne s'y était pas conformé au motif que la décision était à l'heure actuelle en appel. Il a témoigné qu'il était possible que le syndicat ignore l'existence de l'appel puisqu'il ne lui avait signifié aucun des documents pertinents. Toutefois, M. Bekesinski a été incapable d'indiquer à quel tribunal il avait déposé les documents et à quelle date il avait effectué le dépôt. En ce qui concerne la rencontre du mois d'octobre 2001, M. Bekesinski a admis qu'il avait déclaré que le plus grave problème était le syndicat. Il a déclaré également qu'il avait pu mentionner que la société ne pourrait attirer aucun nouveau client à cause du syndicat, mais il n'a pu se rappeler exactement ce qu'il avait pu dire d'autre au sujet des TCA.

[22] M. Bekesinski a confirmé que la société avait accordé des augmentations de salaire à MM. Robinson et Laperriere. Il a témoigné qu'il n'avait pas négocié avec le syndicat à cet égard parce que «des ententes distinctes avaient été conclues» avant que les TCA n'entrent en scène. Il a indiqué que deux autres employés avaient eux aussi obtenu des augmentations lorsqu'ils avaient été promus aux postes de chefs d'équipe, et que ces augmentations avaient elles aussi été accordées sans qu'il n'y ait consultation ou négociation avec le syndicat.

[23] En contre-interrogatoire, M. Bekesinski a été interrogé sur une note de service distribuée aux employés avec leurs chèques de paie, à la fin de novembre ou au début de décembre 2001. La note de service informait les employés que la société avait réussi à rembourser une dette à l'Agence des douanes et du revenu du Canada et indiquait ensuite:

> ... Je ne peux m'empêcher de penser que toutes les énergies consacrées à traiter avec un petit groupe d'employés qui estiment que nous ne savons pas ce que nous faisons auraient pu servir plus utilement à aller chercher des recettes pour la société.

> In any case, I hope all of you are still on our side and with a little luck we'll get over this hump as well.
>
> (s) Kim Bekesinski
>
> P.S. For your information we've attached some background material on what has been going on behind the scenes.

[24] Mr. Bekesinski was asked to explain how it came about that the information attached to the memo given to the shop steward, Mr. Hockley, differed from that given to the other employees. The union alleged that a majority of the employees had received information relating to the bankruptcy proceeding, including a portion of the union's application and Mr. Moon's affidavit whereas Mr. Hockley was given a note that stated:

> This is just a short note to let everyone know that the company is sponsoring a family, through the Share Society, this Christmas season. We are looking for some financial help from everyone. If you can help by making a donation, what ever [*sic*] you can afford, it would be greatly appreciated. We also have a box upstairs for food donations. Every little bit will help to make this Merry Christmas for a family in our community.

[25] Mr. Bekesinski did not have an explanation for the different attachment but said it had been his expectation that all employees would have received the same attachments. When asked about the reference in the memo to "a small group of employees," he said there were seven individuals who "made his life miserable" and although not sure, he believed they were union members.

[26] Mr. Harry Moon, testifying on behalf of the CAW, stated that no employees had ever been denied the right to vote. He testified that when, for instance, the union called for a strike vote, all employees in attendance were permitted to vote. Mr. Moon went on to describe the union's relationship with the company, which, in large measure, covered the incidences referred to in the background section of this decision. Mr. Moon emphasized the number of agreements Mr. Bekesinski had entered into on behalf of the company and then reneged.

> Quoiqu'il en soit, j'espère que vous êtes tous encore de notre côté et qu'avec un peu de chance, nous arriverons à surmonter cet obstacle également.
>
> (s) Kim Bekesinski
>
> P.S. À titre d'information, nous avons joint quelques documents explicatifs sur ce qui se passe dans les coulisses.
>
> (traduction)

[24] M. Bekesinski a été invité à expliquer comment il se faisait que l'information jointe à la note de service remise au délégué syndical, M. Hockley, était différente de celle qui avait été remise aux autres employés. Le syndicat a allégué qu'une majorité des employés avait reçu de l'information concernant les procédures de faillite, y compris une partie de la demande du syndicat et l'affidavit de M. Moon, alors que M. Hockley avait reçu une note, reproduite ci-après:

> Il s'agit seulement d'une petite note visant à vous informer tous que, cette année, à Noël, la société parraine une famille par l'entremise de la Share Society. Nous aimerions obtenir la participation financière de tous. Si vous pouvez aider en faisant un don, peu importe ce que vous avez les moyens de donner, ce serait très apprécié. Il y a également à l'étage une boîte destinée aux dons de nourriture. Chaque don, peu importe la quantité, nous permettra d'aider une famille de notre communauté à avoir un Joyeux Noël.
>
> (traduction)

[25] M. Bekesinski n'a pu expliquer la raison pour laquelle les pièces jointes n'étaient pas les mêmes dans tous les cas, mais il a déclaré qu'il s'était attendu à ce que tous les employés reçoivent les mêmes pièces jointes. Interrogé au sujet du renvoi, dans la note de service, au «petit groupe d'employés», il a répondu qu'il y avait sept employés qui «lui rendaient la vie très difficile» et que, bien qu'il n'en soit pas certain, il croyait qu'ils étaient des employés syndiqués.

[26] Témoignant pour le compte des TCA, M. Harry Moon a déclaré que personne n'avait, à quelque moment que ce soit, empêché un employé de voter. Il a témoigné que, lorsque, par exemple, le syndicat demandait un vote de grève, tous les employés présents à la réunion étaient autorisés à voter. M. Moon a ensuite décrit la nature de la relation entre le syndicat et la société, couvrant dans une large mesure les événements qui sont mentionnés dans la partie contextuelle de la présente décision. M. Moon a insisté sur le nombre d'ententes que M.Bekesinski avaient conclues pour le compte de la société, puis renégociées.

[27] Mr. Hockley testified that the October 2001 meeting had been called by the company and that he had assumed it was for the drivers. He was therefore surprised to find warehouse employees also in attendance. Mr. Hockley said the only speaker was Mr. Bekesinski and he "ran the show." Mr. Hockley stated that Mr. Bekesinski ventured into a different area for a drivers' meeting when he described the company's efforts to attract new customers. According to Mr. Hockley, Mr. Bekesinski made it very clear that potential customers were reluctant to deal with the company due to the union. Mr. Hockley also testified that Mr. Bekesinski told everyone what it would mean financially to have new customers.

III - Applicant's Position

[28] Mr. Robinson took the position that the only way of resolving the difficulties between the employer and the union was by holding a vote. He emphasized that a vast portion of the employer's time was occupied in fighting with the union, which left little or no time for building the company.

[29] Mr. Robinson said all the employees were in favour of the decertification application.

IV - Union's Position

[30] Mr. Moon described the situation between the union and the employer as a "nightmare." He said a review of the relationship shows a pattern of general and specific conduct designed to influence the outcome of a revocation application. According to Mr. Moon, the employer demonstrated a consistent pattern of either repudiating or reneging on any agreements or orders.

[31] Mr. Moon submitted that the employer has placed the union in the position of having to decide if it would enforce the various orders and possibly put the company out of business or ignore the employer's actions to the detriment of the union. Mr. Moon contended that the employer's conduct had deprived the membership of any of the benefits associated with having a union and placed the union in an unfavourable position. Consequently, Mr. Moon asserted it would be inappropriate to order a vote at this time as due to the employer's influence the membership was not in a

[27] M. Hockley a témoigné que la réunion du mois d'octobre 2001 avait été convoquée par la société et qu'il avait tenu pour acquis qu'elle s'adressait aux chauffeurs. Il avait donc été étonné d'apprendre que les employés d'entrepôt étaient présents également. M. Hockley a indiqué que seul M. Bekesinski avait adressé la parole aux employés et qu'il avait mené la réunion de bout en bout. M. Hockley a déclaré que M. Bekesinski s'était aventuré dans un domaine inhabituel pour une réunion des chauffeurs lorsqu'il avait décrit les efforts de la société pour attirer de nouveaux clients. D'après M. Hockley, M. Bekesinski a indiqué en des termes on ne peut plus clairs que les clients potentiels hésitaient à faire affaires avec la société en raison de la présence du syndicat. M. Hockley a témoigné également que M. Bekesinski avait expliqué à tout le monde ce que le fait d'avoir de nouveaux clients signifiait sur le plan financier.

III - Position du requérant

[28] M. Robinson a fait valoir que le seul moyen de résoudre les difficultés entre l'employeur et le syndicat était de tenir un scrutin. Il a souligné qu'une large part du temps de l'employeur était consacré à lutter contre le syndicat, ce qui lui laissait guère de temps pour travailler à l'expansion de la société.

[29] M. Robinson a déclaré que tous les employés appuyaient la demande de révocation de l'accréditation.

IV - Position du syndicat

[30] M. Moon a qualifié la situation entre le syndicat et l'employeur de «cauchemar». Il a déclaré qu'un examen de la relation révèle une série de comportements génériques et spécifiques destinés à jouer sur le résultat d'une demande de révocation. D'après M. Moon, l'employeur a sans cesse adopté une attitude consistant soit à répudier, soit à renégocier les conventions conclues et les ordonnances rendues.

[31] M. Moon a fait valoir que l'employeur avait forcé le syndicat à décider soit de faire appliquer les différentes ordonnances et de contribuer peut-être ainsi à fermer les portes de la société, soit de faire fi des actes de l'employeur au détriment du syndicat. M. Moon a fait valoir que le comportement de l'employeur avait privé les membres des avantages que devrait procurer le fait d'avoir un syndicat et qu'il avait placé le syndicat dans une position défavorable. En conséquence, M. Moon a fait valoir qu'il ne conviendrait pas d'ordonner la tenue d'un scrutin à ce

position to accurately assess the performance of the union.

[32] The union asked that the application be dismissed.

V - Analysis and Decision

[33] Section 38(1) of the *Code* provides:

> 38.(1) Where a trade union has been certified as the bargaining agent for a bargaining unit, any employee who claims to represent a majority of the employees in the bargaining unit may, subject to subsection (5), apply to the Board for an order revoking the certification of that trade union.

[34] It is well established that an application to terminate a trade union's bargaining rights must meet certain requirements. It must be made by an employee in the bargaining unit, within the time limits prescribed by the *Code*, and without any interference by the employer (see *Mike Schembri et al.* (1998), 106 di 68, 40 CLRBR (2d) 257; and 98 CLLC 220-040 (CLRB no. 1221); and *Uli Henssler et al.* (1997), 105 di 45; 38 CLRBR (2d) 96; and 98 CLLC 220-003 (CLRB no. 1211)). Additional requirements come into play in the case where a first collective agreement has not yet been concluded (see *Jean-Claude Harrison et al.* (1983), 53 di 85; and 4 CLRBR (NS) 258 (CLRB no. 417); and *Donald Nosworthy* (1981), 45 di 153 (CLRB no. 330)).

[35] Central to a revocation application is the issue of majority support. Once the applicant has established a level of support for the application, evidenced by employee signatures, the principal means by which the Board assesses the degree of support for the revocation is by conducting a representational vote (see *Greg W. Prichard* (1998), 107 di 7; 43 CLRBR (2d) 314; and 98 CLLC 220-072 (CLRB no. 1227); and *Alison Albert et al.* (1987), 69 di 110; 87 CLLC 16,031 (CLRB no. 622)). Giving the employees the opportunity to exercise their democratic prerogative is generally deemed to be a fair and accurate method of determining employee wishes on revocation applications. Periodically, however, a case may come before the Board where a significant majority, if not all the members of the unit, submitted written evidence supporting the revocation and the union does not object to the application. In such a situation, the revocation may be granted without holding a vote. Such an occurrence is in sharp contrast to a situation in which the union challenges the application as being tainted by

moment-ci parce que, en raison de l'influence de l'employeur, les membres ne sont pas en mesure d'évaluer avec exactitude le rendement du syndicat.

[32] Le syndicat a demandé le rejet de la demande.

V - Analyse et décision

[33] Le paragraphe 38(1) du *Code* est libellé dans les termes suivants:

> 38.(1) Tout employé prétendant représenter la majorité des employés d'une unité de négociation peut, sous réserve du paragraphe (5), demander au Conseil de révoquer par ordonnance l'accréditation du syndicat à titre d'agent négociateur de l'unité.

[34] Il est bien établi qu'une demande visant à mettre fin aux droits de négocier d'un syndicat doit satisfaire à certaines conditions. Elle doit être présentée par un employé de l'unité de négociation, dans les délais prescrits par le *Code*, et sans quelque ingérence que ce soit de la part de l'employeur (voir *Mike Schembri et autres* (1998), 106 di 68; 40 CLRBR (2d) 257; et 98 CLLC 220-040 (CCRT n° 1221); et *Uli Henssler et autres* (1997), 105 di 45; 38 CLRBR (2d) 96; et 98 CLLC 220-003 (CCRT n° 1211)). Des conditions supplémentaires s'ajoutent lorsqu'une première convention collective n'a pas encore été conclue (voir *Jean-Claude Harrison et autres* (1983), 53 di 85; et 4 CLRBR (NS) 258 (CCRT n° 417); et *Donald Nosworthy* (1981), 45 di 153 (CCRT n° 330)).

[35] La question de l'appui de la majorité est essentielle à la demande de révocation. Dès que le requérant a établi le niveau d'appui à la demande, prouvé par les signatures des employés, le principal moyen pour le Conseil d'évaluer le niveau d'appui à la révocation est la tenue d'un scrutin de représentation (voir *Greg W. Prichard* (1998), 107 di 7; 43 CLRBR (2d) 314; et 98 CLLC 220-072 (CCRT n° 1227); et *Alison Albert et autres* (1987), 69 di 110; et 87 CLLC 16,031 (CCRT n° 622)). Le fait d'accorder aux employés l'occasion d'exercer leur prérogative démocratique est généralement considéré comme étant une méthode juste et précise qui permet de déterminer la volonté des employés à l'égard des demandes de révocation. Il arrive cependant à l'occasion que le Conseil soit saisi d'un cas où une majorité écrasante, voire tous les membres de l'unité, présente une preuve écrite appuyant la révocation, et où le syndicat ne s'oppose pas à la demande. Dans un tel cas, la révocation peut être accordée sans qu'il n'y ait de scrutin. Cela diffère totalement de la situation où le syndicat conteste la

employer influence. In the latter situation, the Board must first address the allegation of employer influence before it decides if a vote is warranted. If the Board finds the existence of employer influence, the signature evidence supporting the application may be negated and the application dismissed (see *Mike Schembri et al., supra*). A vote, in such a situation, does nothing to satisfy the Board's concerns that the employees are able to provide a free expression of their wishes (see *Can-Ar Transit Services, Division of Tokmakjian Limited* (1996), 103 di 29; and 33 CLRBR (2d) 115 (CLRB no. 1188)). As the CLRB said in *Graig W. Prichard, supra*:

> Should the Board find that employee wishes have been influenced by the employer, the signature evidence will be rejected, and the revocation application will in the normal course of events fail. A vote will not be ordered, as the Board is unlikely to be satisfied that the vote, even though conducted by way of secret ballot, will capture an expression of free will by employees, given that their desire to seek revocation was itself the product of employer influence. More importantly, the Board must not allow a trade union's representation rights to be challenged by a vote, where the signature evidence in support is the product of employer influence. Announcement of a representation vote can lead to further campaigning, lawful or otherwise. At a time when a trade union's efforts are focused on achieving improved work terms and conditions for employees, the trade union would find itself expending its resources to defend itself, in order to preserve bargaining rights. Were the Board to conduct a vote despite the presence of employer influence, the trade union could be deprived of its bargaining rights unlawfully, the employer's interference with the employees' freedom to choose trade union representation could go unchecked, and the *Code*'s purposes would be undermined.

In *Jean-Claude Harrison et al., supra*, the Board described employer influence in this way:

> "The Board has to know if the employees were 'stampeded into (their) decision' (*J. Phillips* ...), and whether the actions of the employer resulted in 'restricting the employees' choice of freedom to decertify the bargaining agent' (*J. Phillips* ...) or whether the action of the employees was done of their own free will without fear, or promise of favor."
>
> (pages 98; and 272)

In short, the Board will ask whether it is satisfied on a balance of probabilities, based on the evidence before it and any inferences that evidence entitles the Board to draw, that the employee decisions to sign in support are free from employer influence. Put another way, have actions or circumstances

demande au motif qu'elle est viciée par l'influence exercée par l'employeur. Dans ce dernier cas, le Conseil doit d'abord se pencher sur l'allégation relative à l'influence exercée par l'employeur, puis décider si la tenue d'un scrutin est justifiée. Si le Conseil conclut à l'existence de l'influence de l'employeur, la preuve relative aux signatures produite à l'appui de la demande peut être niée et la demande, rejetée (voir *Mike Schembri et autres*, précitée). Dans un tel cas, un scrutin ne permettrait pas au Conseil d'être convaincu que les employés ont pu exprimer leur volonté librement (voir *Can-Ar Transit Services, Division of Tokmakjian Limited* (1996), 103 di 29; et 33 CLRBR (2d) 115 (CCRT n° 1188)). Ainsi que le CCRT l'a déclaré dans l'affaire *Greg W. Prichard*, précitée:

> Si le Conseil conclut que la volonté des employés a été influencée par l'employeur, la preuve relative aux signatures est rejetée, et la demande de révocation est normalement rejetée. Le Conseil n'ordonne pas la tenue d'un scrutin, étant donné qu'il ne sera probablement pas convaincu que le scrutin, même s'il est tenu en secret, soit l'expression de la volonté des employés, puisque leur désir de demander la révocation résultait en soi de l'influence exercée par l'employeur. Fait encore plus important, le Conseil ne doit pas permettre que les droits de représentation d'un syndicat soient contestés au moyen de la tenue d'un scrutin lorsque la preuve relative aux signatures à l'appui de la demande résulte de l'influence exercée par l'employeur. L'annonce de la tenue d'un scrutin de représentation peut mener à une campagne additionnelle, licite ou non. À un moment où il concentre ses efforts sur l'amélioration des conditions de travail et de la situation des employés, le syndicat se trouverait à consacrer ses ressources à se défendre pour préserver ses droits de négociation. Si le Conseil tenait un scrutin, et ce, bien que l'employeur ait exercé son influence, le syndicat pourrait illicitement être privé de ses droits de négociation, l'ingérence de l'employeur dans la liberté reconnue aux employés de décider d'être représentés par un syndicat ne serait soumise à aucun contrôle et les objectifs visés par le *Code* seraient sapés.

Dans *Jean-Claude Harrison et autres*, précitée, le Conseil a décrit ainsi l'influence exercée par l'employeur:

> «Le Conseil doit savoir si les employés ont pris une décision «précitée» (*J. Phillips*...), si les gestes de l'employeur ont eu pour conséquence de «[restreindre] les employés dans leur liberté de demander la révocation de l'accréditation de l'agent négociateur» (*J. Phillips*...), ou si les employés ont agi de leur propre volonté et non par crainte ou contre la promesse d'une faveur.»
>
> (pages 98; et 272)

Bref, le Conseil se demandera s'il est convaincu, selon la prépondérance des probabilités et compte tenu de la preuve dont il dispose et de toute conclusion que la preuve lui permet de tirer, que la décision des employés de signer est exempte de l'influence de l'employeur. Autrement dit, les mesures ou les

attributable to the employer influenced the employees' decision to seek revocation?

(pages 15-16; and 143,594)

[36] Mr. Robinson suggested that a vote is the only means by which the difficulties between the union and the employer can be resolved. The union, however, for its part, contends that given the nature of the employer's influence, neither signatures, nor a vote would be an accurate determination of the employees' wishes and therefore asks that the application be dismissed. The union further contends that the Board, in making its determination, must examine the employer's general pattern of conduct and its effect upon the members of the bargaining unit and as well, the specific conduct in relation to the decertification application.

[37] Looking first at the employer's general conduct, the Board finds that since the certification of the CAW in 1998, the employer has consistently displayed a lack of respect for the union and the collective bargaining process. The deduction and/or remittance of union dues has been a constant source of conflict. The employer (it freely admits) has shown no hesitation to renege on agreements, consent orders, arbitration awards and Court orders. When negotiating salary increases, the employer elected to by-pass the union and go directly to individual employees. In doing so, not only has the employer imposed its own limitations on the authority and role of the bargaining agent, but it has also created a situation that fosters dissatisfaction and dissent among the members of the bargaining unit.

[38] It is clear to the Board that, despite Mr. Bekesinski's protestations to the contrary, the employer's objective has been and continues to be the emasculation and ultimate termination of the CAW as the bargaining agent. The union, since its certification, has been obligated to devote significant time and resources to countering the employer's attempts to nullify its role.

[39] In addition to the employer's general conduct, the union also alleges that the October 2001 meeting and the memo and attachments distributed with the employees' pay, also constitute employer influence.

circonstances attribuables à l'employeur ont-elles influé sur la décision des employés de demander la révocation?

(pages 15-16; et 143,594)

[36] M. Robinson a indiqué que seule la tenue d'un scrutin peut permettre de régler les difficultés qui existent entre le syndicat et l'employeur. Le syndicat, quant à lui, soutient cependant qu'étant donné la nature de l'influence exercée par l'employeur, ni les signatures ni un scrutin ne permettraient de déterminer avec exactitude la volonté des employés, d'où sa demande de rejeter la demande de révocation. Le syndicat soutient également qu'avant de rendre une décision, le Conseil doit examiner le comportement généralement adopté par l'employeur et son effet sur les membres de l'unité de négociation et, en outre, le comportement qui se rapporte spécifiquement à la demande de révocation de l'accréditation.

[37] En ce qui concerne, d'abord, le comportement général de l'employeur, le Conseil conclut que, depuis l'accréditation des TCA en 1998, l'employeur a constamment fait preuve d'un manque de respect à l'égard du syndicat et du processus de négociation collective. La déduction et la remise des cotisations syndicales ont été une source de conflit constante. L'employeur (il l'admet librement) n'a eu aucune hésitation à renégocier les ententes, les ordonnances sur consentement, les sentences arbitrales et les ordonnances judiciaires. Lorsqu'il a négocié les augmentations de salaires, il a choisi de contourner le syndicat et de traiter directement avec les employés. Ce faisant, il a non seulement imposé ses propres limites au pouvoir et au rôle de l'agent négociateur, mais il a créé également une situation favorisant l'insatisfaction et la dissension parmi les membres de l'unité de négociation.

[38] Il est clair, de l'avis du Conseil, qu'en dépit des protestations de M. Bekesinski à l'effet contraire, l'objectif de l'employeur a été et continue d'être d'affaiblir les TCA et, en bout de piste, de s'en défaire en tant qu'agent négociateur. Depuis son accréditation, le syndicat a dû consacrer énormément de temps et de ressources à contrer les tentatives de l'employeur visant à faire échec à son rôle.

[39] En plus du comportement général de l'employeur, le syndicat allègue que la réunion du mois d'octobre 2001 et la note de service ainsi que les pièces jointes distribuées avec la paie des employés constituent également l'exercice par l'employeur de son influence.

[40] The fact that a union has been certified as a bargaining agent does not mean the employer is prohibited from communicating with the bargaining unit members. There are, however, practical limitations that apply when determining what is appropriate and inappropriate communication. In *Sedpex Inc.* (1988), 72 di 148 (CLRB no. 667), the Board's predecessor, the CLRB was called upon to determine what kind of employer communication constitutes illegal interference with the formation or administration of a trade union or its representation of employees. The CLRB provided the following principles:

> ... Obviously all communication cannot be barred; but equally obviously some communication by its very nature may be of a character that seeks to usurp the union's function or could deleteriously affect the union.
>
> ...
>
> - an employer may reply to what he perceives as propaganda, but he may not use promises of reward, intimidation, threats or other means of coercion to interfere with, undermine or derogate the union;
>
> - he may not threaten unpleasant consequences if something is done or not done by a union;
>
> - an employer may not malign or demean a union;
>
> - he may not make inappropriate selling pitches to employees over the head of the union;
>
> ...
>
> In short, if an employer speaks the truth, and does so moderately and rationally, exercising appropriate recognition of the legitimacy and role of the bargaining agent, the communication will probably be judged to be within the realm of permissibility. Where the communication does not distort the truth or mislead, sets out a reasonably fair and accurate summary of the situation, does not denigrate the union or have the purpose and effect of undermining its efforts to represent its people, it can be considered to be outside the prohibition of section 184(1)(a).
>
> (pages 159-160)

[41] Despite Mr. Bekesinski's position that the purpose of the October meeting was to share information with employees on the status of the company, it is the finding of the Board that he crossed the line on several occasions from permissible communication to that which was designed to usurp the union's function. Mr. Bekesinski made it clear to all in attendance that the company's most significant problem was the

[40] Le fait qu'un syndicat a été accrédité à titre d'agent négociateur ne signifie pas qu'il est interdit à l'employeur de communiquer avec les membres de l'unité de négociation. Il y a cependant des limites pratiques qui s'appliquent pour déterminer ce qu'est une communication acceptable et une communication qui ne l'est pas. Dans l'affaire *Sedpex Inc.* (1988), 72 di 148 (CCRT n° 667), le prédécesseur du Conseil, le CCRT, a été appelé à déterminer quelle communication de l'employeur constitue une ingérence illégale dans la formation ou l'administration d'un syndicat ou sa représentation des employés. Le CCRT a énoncé les principes suivants:

> ... De toute évidence, les communications ne sont pas toutes prohibées; mais d'autre part, il se peut qu'une communication, par sa nature même, soit telle que la fonction du syndicat se trouve usurpée ou que ladite communication puisse avoir un effet préjudiciable sur le syndicat.
>
> ...
>
> - un employeur peut répondre à ce qui, à ses yeux, constitue de la propagande, mais il ne peut pas promettre une récompense ou avoir recours à l'intimidation, à des menaces ou à d'autres moyens de contrainte pour s'ingérer dans les affaires du syndicat, pour miner celui-ci ou pour le dénigrer;
>
> - il ne peut pas laisser entrevoir les conséquences fâcheuses découlant de ce qu'un syndicat fait ou ne fait pas;
>
> - un employeur ne peut pas noircir ou abaisser un syndicat;
>
> - il ne peut pas chercher à vendre une idée aux employés sans tenir compte du syndicat;
>
> ...
>
> Bref, si un employeur dit la vérité, et ce, d'une manière modérée et rationnelle, et s'il reconnaît comme il se doit la légitimité et le rôle de l'agent négociateur, la communication sera probablement réputée autorisée. Lorsque la communication ne déforme pas la vérité ou n'est pas trompeuse, lorsqu'elle représente d'une manière raisonnablement juste et exacte la situation, lorsqu'elle ne dénigre pas le syndicat, lorsqu'elle ne vise pas à miner l'effort que fait ce dernier pour représenter ses membres et qu'elle n'a pas un tel effet, elle peut être considérée comme n'étant pas assujettie à l'interdiction énoncée à l'alinéa 184(1)a).
>
> (pages 159-160)

[41] Malgré l'observation de M. Bekesinski selon laquelle la réunion du mois d'octobre visait à communiquer des renseignements aux employés sur la situation de la société, le Conseil en arrive à la conclusion qu'il a dépassé les limites à plusieurs reprises entre la communication autorisée et celle qui est destinée à usurper la fonction du syndicat. M. Bekesinski a indiqué clairement à tous ceux qui

existence of the union. The union was responsible for the downturn in business and was the one and only factor keeping new business from signing on with the employer. Do such comments leave any doubt as to the employer's stand on the revocation application and what is expected of its employees?

[42] With respect to the memo and attachments that were distributed to the employees in their pay envelope, Mr. Bekesinski said he could not explain how it came about that Mr. Hockley, the union steward, had received different information from the other employees. The union took the position that the memo mix-up was more than a mere coincidence and the Board is inclined to agree with this assessment. The Board's conclusion is that the employer made a deliberate attempt to keep from a union official information that was being circulated by the employer to the bargaining unit members. Such conduct was inappropriate and designed to weaken the position and influence of the union.

[43] As to the union's allegation of collusion between the employer and the applicant, the Board's finding is that Mr. Robinson neither sought out, nor requested, nor encouraged the employer's assistance. Moreover, from the testimony and demeanor of Mr. Bekesinski, it was evident to the Board that once the employer had decided upon its course of action, it was not to be dissuaded. However, even though Mr. Robinson was not responsible for what transpired, the Board finds that as a consequence of the employer's role and resulting influence on the revocation application, the applicant's claim to represent a majority of employees in the bargaining unit cannot be relied upon. The Board is of the opinion that many who signed petitions may have done so in order to comply with their employer's objective.

[44] Based upon the foregoing, the Board finds that there is ample evidence of employer influence, and that such influence has negated the likelihood that a vote would accurately reflect the wishes of the members of the bargaining unit. Consequently, the Board orders that the application be dismissed without the holding of a representational vote.

étaient présents à la réunion que le problème le plus grave de la société était l'existence du syndicat. Le syndicat était responsable du ralentissement de l'entreprise et il représentait le seul obstacle à la signature de contrats avec de nouvelles entreprises. De tels commentaires laissent-ils quelque doute que ce soit sur l'opinion de l'employeur à l'égard de la demande de révocation et sur ce qu'il attend de ses employés?

[42] En ce qui concerne la note de service et les pièces jointes qui ont été distribuées aux employés dans l'enveloppe contenant leur paie, M. Bekesinski a déclaré qu'il ne pouvait expliquer comment M. Hockley, le délégué syndical, avait pu recevoir une information différente de celle qui avait été communiquée aux autres employés. Le syndicat a fait valoir que la confusion entourant la note de service relevait davantage que d'une coïncidence, et le Conseil tend à souscrire à cette évaluation de la situation. Le Conseil conclut que l'employeur a délibérément tenté de tenir à l'écart d'un représentant syndical l'information officielle qu'il avait distribuée aux membres de l'unité de négociation. Ce comportement, qui était condamnable, visait à affaiblir la position et l'influence du syndicat.

[43] Quant à l'allégation du syndicat selon laquelle il y a eu collusion entre l'employeur et le requérant, le Conseil conclut que M. Robinson n'a pas demandé ni recherché ou encouragé l'assistance de l'employeur. De plus, si l'on se fie au témoignage et au comportement de M. Bekesinski, il est évident, de l'avis du Conseil, qu'une fois que l'employeur a décidé du comportement à adopter, personne ne devait l'en détourner. Cependant, bien que M. Robinson n'ait pas été responsable de ce qui s'est produit, le Conseil conclut qu'en raison du rôle de l'employeur et de l'influence qui en a découlé sur la demande de révocation, il ne peut se fier à la prétention du requérant selon laquelle il représente une majorité d'employés de l'unité de négociation. Le Conseil est d'avis qu'un grand nombre d'employés qui ont signé des pétitions ont pu ainsi chercher à se rallier à l'objectif de leur employeur.

[44] Compte tenu de ce qui précède, le Conseil conclut qu'il y a amplement de preuves de l'influence exercée par l'employeur et que cette influence a éliminé toute probabilité qu'un vote puisse refléter fidèlement la volonté des membres de l'unité de négociation. En conséquence, le Conseil rejette la demande, sans la tenue d'un scrutin de représentation.

[45] This is a unanimous decision of the Board.

CASES CITED

Albert (Alison) et al. (1987), 69 di 110; and 87 CLLC 16,031 (CLRB no. 622)

Can-Ar Transit Services, Division of Tokmakjian Limited (1996), 103 di 29; and 33 CLRBR (2d) 115 (CLRB no. 1188)

Harrison (Jean-Claude) et al. (1983), 53 di 85; and 4 CLRBR (NS) 258 (CLRB no. 417)

Henssler (Uli) et al. (1997), 105 di 45; 38 CLRBR (2d) 96; and 98 CLLC 220-003 (CLRB no. 1211)

Nosworthy (Donald) (1981), 45 di 153 (CLRB no. 330)

Prichard (Greg W.) (1998), 107 di 7; 43 CLRBR (2d) 314; and 98 CLLC 220-072 (CLRB no. 1227)

Schembri (Mike) et al. (1998), 106 di 68; 40 CLRBR (2d) 257; and 98 CLLC 220-040 (CLRB no. 1221)

Sedpex Inc. (1988), 72 di 148 (CLRB no. 667)

STATUTES CITED

Canada Labour Code, Part I, s. 38(1)

Bankruptcy and Insolvency Act, R.S.C. 1985, c-B-3

[45] Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

AFFAIRES CITÉES

Albert (Alison) et autres (1987), 69 di 110; et 87 CLLC 16,031 (CCRT n° 622)

Can-Ar Transit Services, Division of Tokmakjian Limited (1996), 103 di 29; et 33 CLRBR (2d) 115 (CCRT n° 1188)

Harrison (Jean-Claude) et autres (1983), 53 di 85; et 4 CLRBR (NS) 258 (CCRT n° 417)

Henssler (Uli) et autres (1997), 105 di 45; 38 CLRBR (2d) 96; et 98 CLLC 220-003 (CCRT n° 1211)

Nosworthy (Donald) (1981), 45 di 153 (CCRT n° 330)

Prichard (Greg W.) (1998), 107 di 7; 43 CLRBR (2d) 314; et 98 CLLC 220-072 (CCRT n° 1227)

Schembri (Mike) et autres (1998), 106 di 68; 40 CLRBR (2d) 257; et 98 CLLC 220-040 (CCRT n° 1221)

Sedpex Inc. (1988), 72 di 148 (CCRT n° 667)

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 38(1)

Loi sur la faillite et l'insolvabilité, L.R.C. (1985), ch. B-3

Government Publications



Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 5-03

Reasons for decision

Public Service Alliance of Canada,
applicant,
and
Laurentian Pilotage Authority Canada,
respondent.

CITED AS: Laurentian Pilotage Authority Canada

Board File: 22616-C

Decision no. 210
January 9, 2003

Application for reconsideration - Extension of scope of bargaining unit - Vote - Double majority - Amendment to wording of bargaining certificate - The union filed an application for reconsideration of the Board's decision, in which the original panel found that the union had to demonstrate that it had double majority support in the whole extended unit and in the added group - The union alleges that the five new positions included in the redefined unit were part of the intended scope of the bargaining certificate - While contesting the fact that the extended unit composition was not radically modified, the union adds that it should only have to demonstrate that it has the majority support within the extended unit - The Board's reconsideration power is neither intended to be an appeal process, nor is it meant to contest the original panel's findings - The applicant expresses its disagreement with the original panel's decision by essentially relying on the same facts as those set forth in its original application - The reconsideration panel considers that the original panel examined all the relevant evidence before rendering its decision, and that there is no need to review or reevaluate this evidence - When new positions are added to an existing bargaining unit and these positions do not radically modify the scope of the certificate, it is not necessary for the Board to verify the representative nature of the union among the group of added employees - The union must only demonstrate that it has the majority support within the newly extended unit - However, when the added positions are not part of the intended scope of the certificate and they radically or substantially modify the composition of the unit, the union must not only demonstrate that it has the

Motifs de décision

Alliance de la Fonction publique du Canada,
requérante,
et
Administration de pilotage des Laurentides Canada,
intimée.

CITÉ: Administration de pilotage des Laurentides Canada

Dossier du Conseil: 22616-C

Décision nº 210
le 9 janvier 2003

Demande de réexamen - Élargissement de la portée de l'unité de négociation - Vote - Double majorité - Modification du libellé du certificat d'accréditation - Le syndicat a présenté une demande de réexamen de la décision du Conseil dans laquelle le banc initial était d'avis que le syndicat devait démontrer qu'il avait l'appui de la double majorité au sein de l'ensemble de l'unité élargie et au sein du groupe ajouté - Le syndicat allègue que les cinq nouveaux postes inclus dans l'unité redéfinie faisaient partie de la portée intentionnelle du certificat d'accréditation - Le syndicat ajoute qu'il devrait n'avoir qu'à démontrer qu'il détient l'appui de la majorité des employés de l'unité élargie en contestant le fait que la composition n'est pas radicalement modifiée - Le pouvoir de réexamen du Conseil n'est ni un pourvoi en appel, ni un moyen de contester les conclusions du banc initial - La requérante exprime son désaccord avec la décision du banc initial en s'appuyant essentiellement sur les mêmes faits qu'elle a fait valoir lors de sa demande initiale - Le banc de révision estime que le banc initial a apprécié toute la preuve pertinente avant de rendre sa décision et qu'il n'y a pas lieu de revoir ou de réévaluer cette preuve - Lorsqu'il y a des nouveaux postes qui s'ajoutent à une unité de négociation existante, et que ces postes ne changent pas radicalement la portée du certificat, le Conseil n'a pas à vérifier le caractère représentatif du syndicat parmi le groupe des employés ajoutés - Tout ce que le syndicat doit démontrer c'est qu'il détient l'appui de la majorité dans l'unité nouvellement élargie - Par contre, lorsque les postes ajoutés ne font pas partie de la portée intentionnelle du certificat et que ces postes changent radicalement ou substantiellement la composition de

majority support within the extended group, but it also has to establish its representative nature within the added group - This is also known as the "double majority" rule - The reconsideration panel finds that the original panel was justified in applying the double majority rule according to the facts that were set out - The applicant raised no argument that would justify that the original panel's findings be modified - The application is therefore dismissed.

A reconsideration panel composed of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson, and Ms. Sonia Gaal and Mr. Bernard Paquet, Members, decided this matter without holding an oral hearing, as provided for by section 16.1 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*).

Counsel of Record

Ms. Anne Clark-McMunagle, for the Public Service Alliance of Canada;
Mr. Guy P. Major, for Laurentian Pilotage Authority Canada.

These reasons were written by the Vice-Chairperson.

I - The Issue Before the Board

[1] On December 20, 2001, the Board issued its reasons for decision in an application filed pursuant to section 18 of the *Code* by the Public Service Alliance of Canada (PSAC or the union) to amend the wording of the bargaining certificate issued on September 25, 1972, in order to delete the list of positions, to create a general certificate and to extend the scope of the unit by including six positions. The concerned employees work for Laurentian Pilotage Authority Canada (the employer).

[2] The original panel decided to include five of the six positions requested and not to include a manager's position since it was management. The panel also found that four of the positions that could be included in the bargaining unit existed when the bargaining certificate was issued in 1972, while one of the positions created in 1999 was similar to the four others and could be included in the unit.

[3] Consequently, the original panel found that those five positions were clearly excluded from the bargaining unit in 1972 and, moreover, had never been

l'unité, le syndicat doit démontrer non seulement un appui majoritaire dans le groupe élargi, mais son caractère représentatif dans le groupe ajouté - C'est ce qui s'appelle la règle de la «double majorité» - Le banc de révision est d'avis que le banc initial était justifié d'appliquer la règle de la double majorité selon les faits qui lui ont été présentés - La requérante n'a invoqué aucun motif justifiant une modification des conclusions du banc initial - La demande est donc rejetée.

Un banc de révision composé de M[e] Michele A. Pineau, Vice-présidente, de M[e] Sonia Gaal et de M. Bernard Paquet, Membres, a tranché cette demande sans tenir d'audience, tel que le prévoit l'article 16.1 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*).

Procureurs inscrits au dossier

M[e] Anne Clark-McMunagle, pour l'Alliance de la Fonction publique du Canada;
M[e] Guy P. Major, pour l'Administration de pilotage des Laurentides Canada.

Les motifs ont été rédigés par la Vice-présidente.

I - La question devant le Conseil

[1] Le 20 décembre 2001, le Conseil a rendu une décision motivée concernant une demande présentée en vertu de l'article 18 du *Code* par l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'Alliance ou le syndicat) visant à modifier le libellé du certificat d'accréditation délivré le 25 septembre 1972 aux fins de supprimer la liste énumérative des postes pour en faire un certificat global ainsi que d'élargir la portée de l'unité en y ajoutant six postes. Les employés touchés sont au service de l'Administration de pilotage des Laurentides Canada (l'employeur).

[2] Le banc initial a décidé qu'il y avait lieu d'inclure cinq des six postes réclamés et de ne pas inclure un poste de gestionnaire en tant que poste de direction. Le banc a aussi conclu que quatre des postes susceptibles d'être inclus dans l'unité de négociation étaient des postes qui existaient au moment de la délivrance du certificat d'accréditation en 1972, tandis qu'un des postes créés en 1999 était semblable aux quatre autres et pouvait être inclus dans l'unité.

[3] Par conséquent, le banc initial a conclu que l'ensemble des cinq postes avaient été manifestement exclus de l'unité de négociation en 1972 et qu'ils

included in the scope of the parties' collective agreements. The panel concluded that with the addition of these five positions, the intended scope of the bargaining unit was radically modified. Relying on the principles in *Teleglobe Canada* (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; and 80 CLLC 16,025 (partial report) (CLRB no. 198), the original panel found that the union had to demonstrate that it has double majority support, that is, of the whole extended unit and of the added group.

[4] Consequently, the panel ordered that a representation vote be held among the employees who hold the five positions concerned by the application. It also reserved jurisdiction to decide, after the vote, whether it was necessary to hold a second vote to evaluate, if need be, a double majority support. If appropriate, the panel reserved the right to redescribe the appropriate bargaining unit.

[5] In its application for reconsideration of November 28, 2001, PSAC submits that the decision of the original panel does not comply with the Board's well-established policies. The union alleges that the five new positions the Board agreed to include in the redefined unit were part of the intended scope of the 1972 certificate, which included clerical positions. According to it, in order to radically modify the scope of the unit, the added positions would have to be very different than those included in the original certificate. PSAC claims that the case law related to the application of the double-majority rule dealt with situations where there was a considerable increase in the number of employees in the bargaining unit, which is not the case here. In this matter, the unit is going from 25 employees to 30. The union submits that, in light of the evolution of the workplace, the fact that some positions did not exist 30 years ago should not be relevant for ordering a vote. While contesting the fact that the extended unit composition was not radically modified, PSAC adds that it should only have to demonstrate that it has the majority support within the extended unit. Finally, the union asks the Board to reconsider its decision to order a representation vote among the employees in the five positions added to the unit.

[6] The employer opposes PSAC's application and argues that four of the positions the Board decided to

n'avaient, par ailleurs, jamais été compris dans le champ d'application des conventions collectives entre les parties. Le banc tira la conclusion qu'avec l'inclusion de ces cinq postes, la portée intentionnelle de l'unité de négociation devenait radicalement modifiée. En s'appuyant sur les principes de l'affaire *Téléglobe Canada* (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; et 80 CLLC 16,025 (rapport partiel) (CCRT nº 198), le banc initial était d'avis que le syndicat devait démontrer qu'il avait l'appui de la double majorité, c'est-à-dire, au sein de l'ensemble de l'unité élargie et au sein du groupe ajouté.

[4] Par conséquent, le banc a ordonné la tenue d'un scrutin de représentation auprès des employés qui occupent les cinq postes visés par la demande. Il a aussi réservé sa compétence pour décider, à la suite des résultats du scrutin, s'il y avait lieu de procéder à un deuxième tour de scrutin afin d'évaluer, si nécessaire, l'existence d'une double majorité. Le cas échéant, le banc se réservait la possibilité de redécrire l'unité jugée habile à négocier collectivement.

[5] Dans sa demande de réexamen formulée le 28 novembre 2001, l'Alliance fait valoir que la décision du banc initial ne respecte pas les politiques bien établies du Conseil. L'Alliance allègue que les cinq nouveaux postes que le Conseil a accepté d'inclure dans l'unité redéfinie faisaient partie de la portée intentionnelle du certificat de 1972, qui incluait des postes d'employés de bureau. Selon elle, pour modifier radicalement la portée de l'unité, il faudrait que les postes ajoutés soient très différents de ceux compris dans le certificat initial. L'Alliance souligne que les précédents concernant l'application de la règle de la double majorité portaient sur des situations où il y avait eu une augmentation considérable du nombre d'employés dans l'unité de négociation, ce qui n'est pas le cas ici. Dans cette affaire, l'unité passe de 25 à 30 employés. L'Alliance fait valoir qu'en raison de l'évolution du milieu de travail, le fait que des postes n'existaient pas il y a 30 ans ne devrait pas être un motif pertinent pour ordonner la tenue d'un scrutin. L'Alliance ajoute qu'elle devrait n'avoir qu'à démontrer qu'elle détient l'appui de la majorité des employés de l'unité élargie en contestant le fait que la composition n'est pas radicalement modifiée. Enfin, l'Alliance demande au Conseil de réexaminer sa décision d'ordonner un scrutin de représentation parmi les employés occupant les cinq postes ajoutés à l'unité.

[6] L'employeur s'oppose à la demande de l'Alliance et soutient qu'effectivement quatre des postes que le

include did indeed exist at the time the bargaining certificate was issued and that the tasks, duties and functions of these positions have in no way been modified, since the employer's mandate has not changed since 1972. Rather, the work tools have evolved, like the use of computers. The employer alleges that the union acknowledged, in its submissions supporting its original application, that such was the case. The employer supports the Board's decision allowing people who are not currently members of a union to freely express their wish to become union members. The employer emphasizes that the union's allegations do not meet the requirements of the main criteria established by the Board for supporting an application for reconsideration.

II - The Board's Reconsideration Power

[7] The Board's reconsideration power is neither intended to be an appeal process, nor is it meant to contest the original panel's findings. Section 44 of the *Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001* (the *2001 Regulations*), applicable to the present matter, provides as follows:

> 44. The circumstances under which an application shall be made to the Board exercising its power of reconsideration under section 18 of the *Code* include the following:
>
> (a) the existence of facts that were not brought to the attention of the Board, that, had they been known before the Board rendered the decision or order under reconsideration, would likely have caused the Board to arrive at a different conclusion;
>
> (b) any error of law or policy that casts serious doubt on the interpretation of the *Code* by the Board;
>
> (c) a failure of the Board to respect a principle of natural justice; ...

[8] Section 44 is not new law, but a codification of the applicable principles applied by the Board in a string of previous decisions, such as *Robert Adams*, [2001] CIRB no. 121; *Transport Morneau Inc. et al.*, [2001] CIRB no. 113; *TELUS Corporation*, [2000] CIRB no. 94; and 72 CLRBR (2d) 305; *George Cairns et al.*, [2000] CIRB no. 70; *Nav Canada et al.*, [2000] CIRB no. 88; and *Rogers Cablesystems Limited*, [1999] CIRB no. 32; and 2000 CLLC 220-017.

Conseil a décidé d'inclure existaient au moment de la délivrance du certificat d'accréditation, et que les tâches, obligations ou fonctions de ces postes n'ont aucunement été modifiées, le mandat de l'employeur n'ayant pas changé depuis 1972. Ce sont plutôt les outils de travail qui ont évolué, comme l'utilisation d'ordinateurs. L'employeur prétend que cet état de chose a été admis par le syndicat dans les observations qu'il a présentées au soutien de sa demande initiale. L'employeur appuie la décision du Conseil de permettre aux personnes qui ne sont pas présentement membres d'un syndicat d'exprimer librement leur volonté d'y adhérer. L'employeur souligne que les prétentions du syndicat ne répondent pas aux exigences des critères principaux établis par le Conseil au soutien d'une demande de réexamen.

II - Le pouvoir de réexamen du Conseil

[7] Le pouvoir de réexamen du Conseil n'est ni un pourvoi en appel, ni un moyen de contester les conclusions du banc initial. L'article 44 du *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles* (le *Règlement de 2001*) applicable en l'instance, prévoit ce qui suit:

> 44. Les circonstances dans lesquelles une demande de réexamen peut être présentée au Conseil sur le fondement du pouvoir de réexamen que lui confère l'article 18 du *Code* comprennent les suivantes:
>
> a) la survenance de faits nouveaux qui, s'ils avaient été portés à la connaissance du Conseil avant que celui-ci ne rende la décision ou l'ordonnance faisant l'objet d'un réexamen, l'auraient vraisemblablement amené à une conclusion différente;
>
> b) la présence d'erreurs de droit ou de principe qui remettent véritablement en question l'interprétation du *Code* donnée par le Conseil;
>
> c) le non-respect par le Conseil d'un principe de justice naturelle...

[8] L'article 44 n'est pas de droit nouveau, mais bien une codification des principes de droit appliqués dans la jurisprudence antérieure du Conseil. Il suffit de mentionner les décisions suivantes: *Robert Adams*, [2001] CCRI n° 121; *Transport Morneau Inc. et autres*, [2001] CCRI n° 113; *TELUS Corporation*, [2000] CCRI n° 94; et 72 CLRBR (2d) 305; *George Cairns et autres*, [2000] CCRI n° 70; *Nav Canada et autres*, [2000] CCRI n° 88; et *Rogers Cablesystems Limited*, [1999] CCRI n° 32; et 2000 CLLC 220-017.

[9] In its application, the union does not raise any of the above applicable principles, but rather expresses its disagreement with the original panel's decision by essentially relying on the same facts as those set forth in its original application. The reconsideration panel considers that the original panel examined all the relevant evidence before rendering its decision, and that there is no need to review or reevaluate this evidence.

[10] However, the reconsideration panel wishes to add the following comments in support of the original panel's findings.

[11] In *Teleglobe Canada*, *supra*, a decision upon which the original panel relied, the Board determined that when new positions are added to an existing bargaining unit, and when it is acknowledged that these positions do not radically modify the scope of the certificate, it is not necessary to verify the representative nature of the union among the group of added employees. The union must only demonstrate that it has the majority support within the newly extended unit. However, when the added positions are not part of the intended scope of the certificate and they radically or substantially modify the composition of the unit, the union must not only demonstrate that it has the majority support within the extended group, but it also has to establish its representative nature within the added group; this is also known as the "double majority" rule.

[12] This rule, as well as its underlying principles, was followed in many decisions. For example, the Board had the following to say in *Canadian Pacific Limited* (1984), 57 di 112; 8 CLRBR (NS) 378; and 84 CLLC 16,060 (CLRB no. 482):

> ... The purpose of the analysis would be to establish whether the proposed changes constituted a radical alteration in the nature and scope of the bargaining certificate. If that was so, then the Board would seek proof of a majority support, not only amongst the employees to be added, but also in the overall proposed new unit. In the event that the Board is satisfied that the changes do not affect the essential or fundamental nature nor the object of the original certification order, then the Board will not canvass the wishes of the employees sought to be represented.
>
> (pages 123-124; 389-390; and 14,498-14,499)

[13] In *CanWest Pacific Television Inc. (CKVU)* (1990), 82 di 54; and 91 CLLC 16,005 (CLRB no. 821), the Board held that:

[9] Dans sa demande, la requérante n'invoque aucun des moyens énoncés précédemment, mais exprime son désaccord avec la décision du banc initial en s'appuyant essentiellement sur les mêmes faits qu'elle a fait valoir lors de sa demande initiale. Le banc de révision estime que le banc initial a apprécié toute la preuve pertinente avant de rendre sa décision et qu'il n'y a pas lieu de revoir ou de réévaluer cette preuve.

[10] Toutefois, le banc de révision désire ajouter les précisions suivantes à l'appui des conclusions du banc initial.

[11] Le Conseil dans *Téléglobe Canada*, précitée, décision sur laquelle s'est appuyé le banc initial, a déterminé que lorsqu'il y a des nouveaux postes qui s'ajoutent à une unité de négociation existante, et en admettant que ces postes ne changent pas radicalement la portée du certificat, il n'a pas à vérifier le caractère représentatif du syndicat parmi le groupe des employés ajoutés. Tout ce que le syndicat doit démontrer c'est qu'il détient l'appui de la majorité dans l'unité nouvellement élargie. Par contre, lorsque les postes ajoutés ne font pas partie de la portée intentionnelle du certificat et que ces postes changent radicalement ou substantiellement la composition de l'unité, le syndicat doit démontrer non seulement un appui majoritaire dans le groupe élargi, mais son caractère représentatif dans le groupe ajouté. C'est ce qui s'appelle la règle de la «double majorité».

[12] Cette règle, ainsi que les principes qui la sous-tendent, a été suivie dans moult décisions. Par exemple, le Conseil s'est exprimé ainsi dans *Canadien Pacifique Limitée* (1984), 57 di 112; 8 CLRBR (NS) 378; et 84 CLLC 16,060 (CCRT nº 482):

> ... L'objet d'une telle analyse serait d'établir si les changements proposés modifieraient radicalement la nature et la portée du certificat de négociation. Le cas échéant, le Conseil demanderait au syndicat de prouver qu'il a l'appui non seulement de la majorité des employés à ajouter à la nouvelle unité de négociation proposée, mais de l'ensemble des employés membres de cette unité. Si le Conseil est convaincu que les changements ne modifieront ni la nature essentielle ni l'effet de l'ordonnance d'accréditation originale, alors il ne demandera pas à connaître les désirs des employés que le syndicat cherche à représenter.
>
> (pages 124; 389-390; et 14,498-14,499)

[13] Dans *CanWest Pacific Television Inc. (CKVU)* (1990), 82 di 54; et 91 CLLC 16,005 (CCRT nº 821), le Conseil a soutenu:

Ever since *Teleglobe Canada*, *supra*, the Board said that distinctions needed to be made between section 18 applications where the additions sought were in fact covered by the intended scope of the original certificate and those where these additions were considered to depart radically from the existing unit. The former are considered more or less like applications for interpretation, while the latter are equated to independent applications for certification governed by rules applicable to certification, one of which is the requirement of majority union support in the group sought for addition (i.e. certification).

(pages 76; and 14,052)

[14] In *TELUS Corporation*, *supra* - a reconsideration of the original decision - the Board ruled as follows:

[31] ... In certain cases, the restructuring is a genuine reaction to changed circumstances, and the bargaining unit must respond to employer actions or to outside influences. In such a matter, if in view of the need for restructuring, the appropriate bargaining unit is redefined by the Board, and if the bargaining agent of the redefined bargaining unit is clearly supported by the majority of employees, it would be a futile exercise indeed for the Board to conduct a vote among the minority of employees included by Board decision in the redefined appropriate unit in order to ask if they wanted to avoid inclusion. ...

[32] When a bargaining agent seeks to expand a previously appropriate unit, the change is not driven by circumstances that make it necessary to abandon the previously appropriate unit in favour of a more appropriate unit, but merely by the wish of the bargaining agent to expand the scope of the unit. In such circumstances, a double majority will be ordinarily required. This is because of the Board policy not to allow additional employees to be swept into a bargaining unit by a bargaining agent on the basis of its support in a first unit. Theoretically, if this was allowed without a vote among those to be added, an evergrowing bargaining unit could add employees to its scope irrespective of their wishes. In such circumstances, it is primarily to prevent such a strategy from eroding the employees' freedom of choice that the double majority requirement is imposed.

...

[34] It should be recalled that in whatever circumstances, majority support by the employees in the appropriate bargaining unit for union representation is always necessary. ...

(pages 14 and 16; and 317-318)

[15] In light of the principles stated above, and inasmuch as the five positions are not enumerated in the

Depuis la décision *Téléglobe Canada*, *supra*, le Conseil a toujours maintenu qu'il fallait faire une distinction entre les demandes fondées sur l'article 18, où les postes dont on réclame l'inclusion sont effectivement visés par le certificat d'accréditation initial, et celles où les postes dont on réclame l'ajout sont considérés comme très différents de ceux de l'unité de négociation existante. Les premières sont considérées plus ou moins comme des demandes d'interprétation, tandis que les secondes sont l'équivalent de demandes distinctes d'accréditation régies par les règles applicable à l'accréditation, notamment l'obligation de prouver que le syndicat jouit de l'appui de la majorité des membres du groupe qu'il veut faire ajouter à l'unité de négociation, c'est-à-dire pour lesquels il veut être accrédité.

(pages 76; et 14,052)

[14] Le Conseil dans l'affaire *TELUS Corporation*, précitée - réexamen de la décision initiale - a statué comme suit:

[31] ... Dans certains cas, la restructuration est la conséquence d'un changement de situation, et l'unité de négociation doit réagir aux mesures prises par l'employeur ou aux pressions externes. Si une restructuration s'impose alors et que l'unité de négociation habile à négocier est redéfinie par le Conseil, et si l'agent négociateur de la nouvelle unité obtient clairement l'appui de la majorité des employés, le Conseil n'aurait en fait aucune raison d'ordonner la tenue d'un scrutin auprès de la minorité d'employés qu'il a décidé d'inclure dans la nouvelle unité jugée habile à négocier pour savoir s'ils voulaient être inclus...

[32] Lorsqu'un agent négociateur veut faire élargir la portée d'une unité de négociation déjà jugée habile à négocier, la modification ne résulte pas d'un changement de situation qui nécessite l'abandon de l'unité habile à négocier au profit d'une unité plus habile à négocier, mais tout simplement du désir de l'agent négociateur d'élargir la portée de l'unité. Dans des affaires du genre, la règle de la double majorité est généralement appliquée, le Conseil ayant pour ligne de conduite de ne pas permettre à un agent négociateur d'inclure d'autres employés dans une unité de négociation sur la foi de l'appui dont il jouit dans la première unité. En théorie, si le Conseil autorisait une telle inclusion d'employés sans exiger la tenue d'un scrutin auprès des intéressés, un agent négociateur pourrait élargir à l'infini la portée d'une unité de négociation sans tenir compte des désirs des employés inclus. C'est principalement dans le but d'empêcher l'érosion de la liberté de choix des employés par le recours à une telle stratégie que la règle de la double majorité est appliquée.

...

[34] Il convient de rappeler que, quelles que soient les circonstances, les employés faisant partie de l'unité de négociation habile à négocier doivent toujours être majoritairement en faveur de la représentation syndicale...

(pages 14 et 16; et 317-318)

[15] À la lumière des principes énoncés ci-dessus, et dans la mesure où les cinq postes ne sont pas énumérés

original certificate, one must understand that they were not included in the intended scope of the 1972 certificate. The original panel was therefore free to apply the double majority rule, as it did. This excerpt from *Brink's Canada Limited* (1996), 100 di 39 (CLRB no. 1153) is entirely relevant:

> The Board, in cases of applications requesting that the scope of the unit be modified to **include previously excluded employees**, is particularly careful to ensure that the provisions of the *Code* are not circumvented and that new employees are not added to a unit without the union clearly seeking and obtaining their support. Consequently, the Board will not be satisfied with a simple overall majority within the extended unit. The incumbent will also be required to show majority support in the group of employees it seeks to add to the unit.
>
> (page 46; emphasis added)

[16] The reconsideration panel therefore finds that the original panel was justified in applying the double majority rule according to the facts that were set out. Other than expressing that it disagreed with the original panel's findings on the intended scope of the 1972 certificate, the union raised no other argument that would justify that the original panel's findings be modified, be it the existence of facts that were not brought to the attention of the original panel, or evidence of its representative nature within the added group.

[17] However, it is useful to add that the original panel's interpretation of the original certificate might have been different, had the certificate covered an all-employee unit without listing the positions as is the Board's common practice.

[18] The reconsideration panel therefore cannot grant the union's application for reconsideration.

[19] This is a unanimous decision of the Board.

CASES CITED

Adams (Robert), [2001] CIRB no. 121

Brink's Canada Limited (1996), 100 di 39 (CLRB no. 1153)

Cairns (George) et al., [2000] CIRB no. 70

Canadian Pacific Limited (1984), 57 di 112; 8 CLRBR (NS) 378; and 84 CLLC 16,060 (CLRB no. 482)

dans le certificat initial, il faut comprendre qu'ils n'étaient pas compris dans la portée intentionnelle du certificat de 1972. Le banc initial avait donc tout le loisir d'appliquer la règle de la double majorité comme il l'a fait. Cet extrait de *Brink's Canada Limited* (1996), 100 di 39 (CCRT nº 1153) est tout à fait pertinent:

> Dans les affaires où le requérant demande que la définition d'une unité soit modifiée de façon qu'elle **englobe des employés auparavant exclus**, le Conseil prend tout particulièrement soin de s'assurer que les dispositions du *Code* n'ont pas été contournées et que de nouveaux employés ne sont pas ajoutés à l'unité sans que le syndicat ait clairement demandé et obtenu leur appui. Par conséquent, le Conseil ne se contentera pas d'une simple majorité globale au sein de l'unité étendue. Le titulaire devra également montrer qu'il jouit de l'appui de la majorité au sein du groupe d'employés qu'il demande à ajouter à l'unité.
>
> (page 46; c'est nous qui soulignons)

[16] Le banc de révision est donc d'avis que le banc initial était justifié d'appliquer la règle de la double majorité selon les faits qui lui ont été présentés. Autre que son désaccord avec les conclusions du banc initial quant à la portée intentionnelle du certificat de 1972, la requérante n'a invoqué aucun autre motif justifiant une modification des conclusions du banc initial, que ce soit des faits nouveaux dont le banc initial n'a pas eu connaissance ou une preuve de son caractère représentatif au sein du groupe ajouté.

[17] Par contre, il y a lieu de préciser que l'interprétation donnée par le banc initial du certificat initial aurait pu être différente si celui-ci en avait été un pour l'ensemble des employés de l'unité sans énumération des postes tel que le veut la pratique courante du Conseil.

[18] Par conséquent, le banc de révision ne peut faire droit à la demande de réexamen du syndicat.

[19] Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

AFFAIRES CITÉES

Adams (Robert), [2001] CCRI nº 121

Brink's Canada Limited (1996), 100 di 39 (CCRT nº 1153)

Cairns (George) et autres, [2000] CCRI nº 70

Canadien Pacifique Limitée (1984), 57 di 112; 8 CLRBR (NS) 378; et 84 CLLC 16,060 (CCRT nº 482)

CanWest Pacific Television Inc. (CKVU) (1990), 82 di 54; and 91 CLLC 16,005 (CLRB no. 821)

Nav Canada et al., [2000] CIRB no. 88

Rogers Cablesystems Limited, [1999] CIRB no. 32; and 2000 CLLC 220-017

Teleglobe Canada (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; and 80 CLLC 16,025 (partial report) (CLRB no. 198)

TELUS Corporation, [2000] CIRB no. 94; and 72 CLRBR (2d) 305

Transport Morneau Inc. et al., [2001] CIRB no. 113

STATUTES CITED

Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001, s. 44

Canada Labour Code, Part I, ss. 16.1; 18

CanWest Pacific Television Inc. (CKVU) (1990), 82 di 54; et 91 CLLC 16,005 (CCRT n° 821)

Nav Canada et autres, [2000] CCRI n° 88

Rogers Cablesystems Limited, [1999] CCRI n° 32; et 2000 CLLC 220-017

Téléglobe Canada (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; et 80 CLLC 16,025 (rapport partiel) (CCRT n° 198)

TELUS Corporation, [2000] CCRI n° 94; et 72 CLRBR (2d) 305

Transport Morneau Inc. et autres, [2001] CCRI n° 113

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 16.1; 18

Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles, art. 44

Government
Publications

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 5-03

Reasons for decision

Peter F. Parsons,
applicant,
and
International Brotherhood of Electrical Workers, Local 213,
certified bargaining agent,
and
Shaw Cablesystems G.P.,
employer.

Board File: 23216-C

Robert Lidgren,
applicant,
and
International Brotherhood of Electrical Workers, Local 213,
certified bargaining agent,
and
Shaw Cablesystems G.P. (North Vancouver),
employer.

Board File: 23246-C

CITED AS: Shaw Cablesystems G.P.

Decision no. 211
January 9, 2003

Application for revocation - Date of operation - Open period - Two applications filed pursuant to section 38(1) of the *Code* requesting that, pursuant to section 39(1), the Board issue an order revoking the certification of each of the two bargaining units - The Board must determine in these circumstances the date of "operation" of the collective agreement - The date of "operation" of a collective agreement determines when an application for certification or for revocation may be made - An application for revocation may only be made after the expiry of the 33rd month of operation of the agreement - Since there is no clearly indentified date of operation in the collective agreement, three possibilities must be considered - The relevant dates upon which a determination of the open period for an application for revocation should be based are not necessarily the effective date of the collective agreement, the date on which it was signed, nor the date on which the agreement was stated to be made and entered into, as

Motifs de décision

Peter F. Parsons,
requérant,
et
Section locale 213 de la Fraternité internationale des ouvriers en électricité,
agent négociateur accrédité,
et
Shaw Cablesystems G.P.,
employeur.

Dossier du Conseil: 23216-C

Robert Lidgren,
requérant,
et
Section locale 213 de la Fraternité internationale des ouvriers en électricité,
agent négociateur accrédité,
et
Shaw Cablesystems G.P. (North Vancouver),
employeur.

Dossier du Conseil: 23246-C

CITÉ: Shaw Cablesystems G.P.

Décision n° 211
le 9 janvier 2003

LIBRARY
JAN 05 2003
UNIVERSITY OF TORONTO

Demande de révocation - Date d'application - Période au cours de laquelle une demande peut être présentée - Deux demandes présentées en vertu du paragraphe 38(1) du *Code* en vue d'obtenir, conformément au paragraphe 39(1), une ordonnance du Conseil révoquant l'accréditation de chacune des deux unités de négociation - Dans les circonstances de la présente affaire, le Conseil doit déterminer la date d'«application» de la convention collective - La date d'«application» de la convention collective détermine à quel moment une demande d'accréditation ou de révocation de l'accréditation peut être présentée - Une demande de révocation ne peut être présentée qu'à l'expiration du 33e mois d'application de la convention - Puisque la convention collective n'énonce clairement aucune date d'«application», il faut tenir compte de trois possibilités - Les dates pertinentes aux fins de déterminer la période pendant laquelle une demande de révocation peut être présentée ne sont pas

indicated on its face - Based on the intent of the parties and on the facts before the Board, the agreement was intended to and did actually commence operation on the ratification date - The present application did not occur within the open period provided for by the *Code* - Both applications are dismissed.

nécessairement la date d'entrée en vigueur de la convention collective, la date à laquelle elle a été signée, ou la date à laquelle, suivant les indications des parties dans le document même, la convention est intervenue - D'après l'intention des parties et les faits présentés au Conseil, la convention devait commencer à s'appliquer et a effectivement commencé à s'appliquer à la date de la ratification - La présente demande n'a pas été présentée dans les limites de la période prévue au *Code* - Les deux demandes sont rejetées.

A panel of the Board consisting of Mr. J. Paul Lordon, Q.C., Chairperson, and Ms. Wendy E. Dawes and Mr. Daniel Charbonneau, Members, considered the above-mentioned files.

Un banc du Conseil composé de M[e] J. Paul Lordon, c.r., Président, et de M[me] Wendy E. Dawes et de M. Daniel Charbonneau, Membres, a examiné les affaires susmentionnées.

Counsel of Record

Mr. Peter F. Parsons, for the applicants;
Mr. Peter R. Sheen, for the employer; and
Mr. Sarbjit S. Deepak, for the certified bargaining agent.

Procureurs inscrits au dossier

M[e] Peter F. Parsons, pour les requérants;
M[e] Peter R. Sheen, pour l'employeur;
M[e] Sarbjit S. Deepak, pour l'agent négociateur accrédité.

These reasons for decision were written by Mr. J. Paul Lordon, Q.C., Chairperson.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M[e] J. Paul Lordon, c.r., Président.

[1] Since the two above-noted matters raise very similar issues, they are considered together in this single decision. Both matters were considered on the basis of the written materials and submissions of the parties. Because the written materials are sufficient to allow the matters in issue to be resolved, in accordance with section 16.1 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*), no oral hearing will be held.

[1] Dans la présente décision, les deux affaires mentionnées en rubrique sont examinées ensemble puisqu'elles soulèvent des questions très semblables. L'examen des deux affaires repose sur les observations écrites et les documents déposés par les parties. Ces documents étant suffisants pour trancher les questions en litige, conformément à l'article 16.1 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*), aucune audience ne sera tenue.

I - Background and Facts

I - Historique et faits

[2] The two matters arise out of applications made pursuant to section 38(1) of the *Code*, requesting that pursuant to section 39(1) the Board issue an order revoking the certification of each of two bargaining units represented by the International Brotherhood of Electrical Workers in respect of two operations of Shaw Cablesystems G. P. in British Columbia, one at White Rock, the other in the North and West Vancouver areas (hereinafter, North Vancouver).

[2] Les deux affaires résultent de demandes présentées en vertu du paragraphe 38(1) du *Code* en vue d'obtenir, conformément au paragraphe 39(1), une ordonnance du Conseil révoquant l'accréditation de chacune des deux unités de négociation représentées par la Fraternité internationale des ouvriers en électricité dans deux établissements de Shaw Cablesystems G.P. situés en Colombie-Britannique, l'un à White Rock et l'autre dans les régions de Vancouver Nord et de Vancouver Ouest (Vancouver Nord).

[3] The certification order referenced in the application in file no. 23216-C (White Rock) was a certification issued on July 27, 1981, by the predecessor Canada

[3] L'ordonnance d'accréditation à laquelle il est fait référence dans la demande au dossier n° 23216-C (White Rock) a été rendue le 27 juillet 1981 par le

Labour Relations Board, to the International Brotherhood of Electrical Workers, Local 213, for the unit of employees described as follows:

> all employees of White Rock Cablevision excluding president, and manager.

[4] While the application for revocation of the above certification order was irregular in that it was made by counsel Peter F. Parsons (acting as solicitor for an employee named in an accompanying letter), nothing turns on this for present purposes and no further attention need be directed to this circumstance.

[5] The reason why this circumstance is of no consequence is that the Board has reviewed the application filed on September 6, 2002, and has concluded that the application for revocation of that date is untimely in consideration of the relevant provisions of the *Code*.

[6] Of relevance in the present circumstances are the following sections:

> 38. (1) Where a trade union has been certified as the bargaining agent for a bargaining unit, any employee who claims to represent a majority of the employees in the bargaining unit may, subject to subsection (5), apply to the Board for an order revoking the certification of that trade union.
>
> (2) An application for an order pursuant to subsection (1) may be made in respect of a bargaining agent for a bargaining unit,
>
> (a) where a collective agreement applicable to the bargaining unit is in force, only during a period in which an application for certification of a trade union is authorized to be made pursuant to section 24 unless the Board consents to the making of the application for the order at some other time; ...

[7] Because section 38(2) of the *Code* indicates that an application for an order revoking the certification of a trade union may only be made during the periods in respect of which an order for certification might be made, the Board must have reference to the relevant provisions of section 24 of the *Code* to determine whether in each instance a submitted application for an order revoking a certification has been made on a timely basis.

[8] The relevant provisions of section 24 of the *Code* indicate:

prédécesseur du Conseil actuel, le Conseil canadien des relations du travail, en faveur de la Section locale 213 de la Fraternité internationale des ouvriers en électricité, relativement à l'unité définie comme suit:

> tous les employés de White Rock Cablevision à l'exclusion du président, et du directeur.

[4] Bien que la demande de révocation de l'ordonnance d'accréditation susmentionnée ait été irrégulière au motif qu'elle a été présentée par Me Peter F. Parsons (agissant à titre de procureur pour un employé nommément désigné dans une lettre d'accompagnement), rien dans la présente instance ne porte sur cette question, de sorte qu'il n'y a aucune raison de s'y intéresser davantage.

[5] La raison pour laquelle cet élément n'a aucune importance est que le Conseil a examiné la demande présentée le 6 septembre 2002 et qu'il en est arrivé à la conclusion que la demande de révocation présentée ce jour-là était irrecevable compte tenu des dispositions applicables du *Code*.

[6] Les dispositions suivantes sont pertinentes dans la présente affaire:

> 38.(1) Tout employé prétendant représenter la majorité des employés d'une unité de négociation peut, sous réserve du paragraphe (5), demander au Conseil de révoquer par ordonnance l'accréditation du syndicat à titre d'agent négociateur de l'unité.
>
> (2) La demande visée au paragraphe (1) peut être présentée:
>
> a) si l'unité de négociation est régie par une convention collective, seulement au cours de la période pendant laquelle il est permis, aux termes de l'article 24, de solliciter l'accréditation, sauf consentement du Conseil pour un autre moment...

[7] Puisque le paragraphe 38(2) du *Code* indique qu'une demande visant à obtenir une ordonnance révoquant l'accréditation d'un syndicat peut être présentée seulement au cours de la période pendant laquelle une ordonnance d'accréditation peut être rendue, le Conseil doit se reporter aux dispositions pertinentes de l'article 24 du *Code* pour déterminer si, dans chaque cas, la demande visant à obtenir une ordonnance révoquant l'accréditation a été présentée dans les délais prescrits.

[8] Les dispositions pertinentes de l'article 24 du *Code* prescrivent ceci:

24.(2) Subject to subsection (3), an application by a trade union for certification as the bargaining agent for a unit may be made

...

(d) where a collective agreement applicable to the unit is in force and is for a term of more than three years, only after the commencement of the thirty-fourth month of its operation and before the commencement of the thirty-seventh month of its operation and, thereafter, only

(i) during the three month period immediately preceding the end of each year that the collective agreement continues to operate after the third year of its operation, and

(ii) after the commencement of the last three months of its operation.

24.(2) Sous réserve du paragraphe (3), la demande d'accréditation d'un syndicat à titre d'agent négociateur d'une unité peut être présentée:

...

d) si la durée de la convention collective régissant l'unité est de plus de trois ans, uniquement au cours des trois derniers mois de la troisième année d'application de la convention et, par la suite, uniquement:

(i) au cours des trois derniers mois de chacune des années d'application suivantes,

(ii) après le début des trois derniers mois d'application.

[9] There is a collective agreement in force and applicable in respect of the above described bargaining unit. The details of that collective agreement are of considerable relevance, including the circumstances under which the collective agreement was agreed to by the parties to it and came into force.

[10] A copy of the current collective agreement was forwarded on October 1, 2002, by the employer following a request from the Board. The parties to the collective agreement are Rogers Cable Inc. (White Rock) (the employer), and Local 213 of the International Brotherhood of Electrical Workers (the union). Rogers Cable Inc. has now been succeeded by Shaw Cablesystems G. P. (White Rock), as employer, although no formal application to the Board in respect of the change has yet been made.

[11] The *Code* indicates in section 3(1) that collective agreement "means an agreement in writing entered into between an employer and the union containing provisions respecting terms and conditions of employment and related matters."

[12] The clause setting out the purpose of the collective agreement between the employer Rogers Cable Inc. (White Rock) and the bargaining agent, Local 213, indicates that the purpose of the agreement is to establish harmonious relations and settle conditions of employment with financial and personal relations mutually beneficial to the parties, on the basis of the covenants and agreements contained in the agreement.

[9] L'unité de négociation décrite précédemment est assujettie à une convention collective en vigueur et applicable. Les détails entourant cette convention collective sont d'une pertinence considérable, y compris les circonstances dans lesquelles les parties ont conclu la convention collective et celles dans lesquelles celle-ci est entrée en vigueur.

[10] Le 1er octobre 2002, l'employeur a transmis au Conseil, à la demande de ce dernier, une copie de la convention collective actuelle. Les parties à la convention collective sont Rogers Cable Inc. (White Rock) (l'employeur) et la Section locale 213 de la Fraternité internationale des ouvriers en électricité (le syndicat). Rogers Cable Inc. a depuis été remplacée par Shaw Cablesystems G.P. (White Rock) en tant qu'employeur, bien qu'aucune demande en bonne et due forme n'ait encore été présentée au Conseil relativement à ce changement.

[11] Le *Code* indique au paragraphe 3(1) que la convention collective s'entend de la «[c]onvention écrite conclue entre un employeur et un agent négociateur et renfermant des dispositions relatives aux conditions d'emploi et à des questions connexes».

[12] Suivant la clause qui énonce l'objet de la convention collective conclue entre l'employeur, Rogers Cable Inc. (White Rock), et l'agent négociateur, la section locale 213, la convention vise à établir des relations harmonieuses et à fixer des conditions d'emploi qui, sur le plan financier et humain, sont bénéfiques aux deux parties, sur le fondement des ententes et des engagements contenus dans la convention.

[13] It is evident from the face of this agreement and its statement of purposes that the agreement is a collective agreement as defined in section 3(1) of the *Code*.

[14] The agreement on its face indicates that it was made on the first day of May in the year 2000. Specifically, the agreement opens with the indication "THIS AGREEMENT made and entered into this 1st day of May, 2000."

[15] However, the agreement also contains a clause respecting "Effective Dates." The union's position with respect to this clause is that the date of effectiveness of the collective agreement as set out in the "Effective Dates" clause was through inadvertence not updated to the May 1, 2000 date on which it was made. The applicants argue that the clause respecting "Effective Dates" captures the actual intent of the parties. Because of the importance of this clause in the present matter, its text is set out in its entirety. It indicates as follows:

> **B. EFFECTIVE DATES**
>
> Except where otherwise expressly provided herein, the terms and conditions of this Agreement shall become effective on the 9th day of September, 1997 and shall continue in full force and effect until Midnight on the 30th day of April, 2005, and thereafter they shall continue in full force and effect from year to year, unless written notice of intent to terminate or amend the Agreement at the expiration of any yearly period is given by either party to the other party pursuant to this Article.

II - Analysis and Decision

[16] The concluding clause of the agreement indicates that it was signed by the parties, the employer, Rogers Cable Inc. (White Rock) and the union, on September 5, 2000.

[17] What is of relevance in the present circumstances is a determination of the date of "operation" of the collective agreement since, if reference is made to section 24(2)(d) of the *Code*, it is the date of "operation" of an applicable collective agreement that determines when an application for certification or an application for revocation of the certification of a trade union may be made.

[18] Because there is no clearly identified date of "operation" in the collective agreement, a number of possibilities must be considered. The first of these is

[13] Il ressort clairement de la lecture de cette convention et de l'énoncé de ses objets qu'elle est une convention collective au sens du paragraphe 3(1) du *Code*.

[14] La convention indique à sa lecture même qu'elle a été conclue le 1er mai 2000. Plus précisément, on peut y lire dès les premières lignes que «LA PRÉSENTE CONVENTION est intervenue le 1er jour de mai 2000» (traduction).

[15] Toutefois, la convention contient également une clause intitulée «Dates d'entrée en vigueur». En ce qui concerne cette clause, le syndicat soutient qu'on a omis, par inadvertance, d'y modifier la date d'entrée en vigueur de la convention collective et d'y indiquer la date à laquelle celle-ci est intervenue, soit le 1er mai 2000. Les requérants soutiennent que la clause intitulée «Dates d'entrée en vigueur» reflète l'intention véritable des parties. En raison de l'importance de cette clause dans la présente affaire, nous en reproduisons le texte intégral:

> **B. DATES D'ENTRÉE EN VIGUEUR**
>
> Sauf indication contraire expresse dans la présente, les modalités de la présente convention entrent en vigueur le 9e jour de septembre 1997, demeurent en vigueur jusqu'à minuit le 30e jour d'avril 2005, et resteront ensuite en vigueur d'année en année à moins qu'une partie donne à l'autre, conformément au présent article, un avis écrit de son intention de mettre fin à la convention ou de la modifier à l'expiration de toute période d'un an.
>
> (traduction)

II - Analyse et décision

[16] Suivant la clause finale de la convention, celle-ci a été signée par les parties, l'employeur, Rogers Cable Inc. (White Rock), et le syndicat, le 5 septembre 2000.

[17] Ce qui importe, dans les circonstances de la présente affaire, c'est de déterminer la date d'«application» de la convention collective puisque, si l'on se reporte à l'alinéa 24(2)d) du *Code*, c'est la date d'«application» de la convention collective applicable qui détermine à quel moment une demande d'accréditation ou une demande de révocation de l'accréditation d'un syndicat peut être présentée.

[18] Puisque la convention collective n'énonce clairement aucune date d'«application», il faut tenir compte d'un certain nombre de possibilités. Suivant la

that the dates of the operation of the collective agreement should be viewed as the dates set out in the above paragraph respecting effective dates. The effective date of the White Rock collective agreement stipulated in the "Effective Dates" clause is September 9, 1997 (although it is contended that this date is in error and should be September 29, 1997). A second possibility is that the agreement should be viewed as in operation on May 1, 2000, or a day on or about that day. This possibility will be discussed in more detail below. A third possibility to consider is whether the agreement became operative on the date it was actually signed, that is September 5, 2000.

première de ces possibilités, la date d'application de la convention collective doit être considérée comme étant la date qui est énoncée au paragraphe ci-dessus concernant les dates d'entrée en vigueur. La date d'entrée en vigueur de la convention collective des employés de White Rock indiquée dans la clause intitulée «Dates d'entrée en vigueur» est le 9 septembre 1997 (bien qu'on ait soutenu que cette date était erronée et qu'il s'agissait plutôt du 29 septembre 1997). Suivant une seconde possibilité, la convention devrait être considérée comme étant entrée en vigueur le 1er mai 2000 ou vers cette date. Cette possibilité sera analysée plus longuement ci-après. Une troisième possibilité dont il faut tenir compte est que la convention pourrait être entrée en vigueur à la date de sa signature, soit le 5 septembre 2000.

[19] It should again be emphasized here that the relevant dates upon which a determination of the open period for an application for revocation should be based are not necessarily the effective date of the collective agreement, the date on which it was signed, nor the date on which the agreement was stated to be made and entered into, as indicated on its face. The Board's responsibility in these circumstances is to apply the relevant sections of the *Code*, that is sections 38 and 24, in accordance with their terms and intent. The terms of section 24(2)(d) cited above, indicate that in circumstances such as the present, where the collective agreement applicable to the relevant bargaining unit is in force and for a term of more than 3 years, an application for certification or revocation may only be made after the commencement of the thirty-fourth month of the operation of the collective agreement. It is therefore the period of "operation" of a collective agreement that is relevant in the circumstances. Because the terms of the agreement in consideration in the present circumstances on the face of the agreement are ambiguous or inconclusive in respect of its date of "operation," indicating that the agreement was made and entered into on May 1, 2000, that it was signed on September 5, 2000, and that in some respect it was intended to "become effective" on September 9, 1997, (or September 29), more detailed attention must be directed to the circumstances of its negotiation and conclusion and other relevant factors in order to decide what is the period of its "operation" for the purposes of section 38 (and 24(2)(d)) of the *Code*.

[19] Il faut souligner encore une fois que les dates pertinentes aux fins de déterminer la période pendant laquelle une demande de révocation peut être présentée ne sont pas nécessairement la date d'entrée en vigueur de la convention collective, la date à laquelle elle a été signée, ou la date à laquelle, suivant les indications des parties dans le document même, la convention est intervenue. Dans de telles circonstances, le rôle du Conseil consiste à appliquer les dispositions pertinentes du *Code*, à savoir les articles 38 et 24, en respectant leur libellé et leur objet. Suivant l'alinéa 24(2)d), reproduit précédemment, lorsque, comme dans la présente affaire, la durée de la convention collective qui régit l'unité de négociation concernée est de plus de trois ans, la demande d'accréditation ou de révocation peut être présentée uniquement au cours des trois derniers mois de la troisième année d'application de la convention collective. C'est donc la période d'«application» d'une convention collective qui est pertinente dans les circonstances. Puisque les modalités mêmes de la convention en cause dans la présente affaire sont ambiguës ou qu'elles ne permettent pas d'en déterminer la date d'«application», car elles indiquent que la convention est intervenue le 1er mai 2000, qu'elle a été signée le 5 septembre 2000, et que, à certains égards, elle devait «entrer en vigueur» le 9 septembre 1997 (ou le 29), il y a lieu de se pencher de plus près sur les circonstances qui ont entouré les négociations et la conclusion de cette convention et sur d'autres facteurs pertinents afin d'en déterminer la période d'«application» aux fins de l'article 38 (et de l'alinéa 24(2)d)) du *Code*.

[20] Because the issue of the dates of "operation" of the agreement is not directly addressed in its text, it is helpful to have reference to three additional documents,

[20] Comme la question des dates d'«application» de la convention n'est pas directement abordée dans le texte même de la convention, il est utile de se reporter à trois

which are relevant to the issue of when the collective agreement was intended to, and when it in fact did come into operation within the meaning of the *Code*. The first document to be referred to is a Memorandum of Agreement signed between Rogers Cable Inc. (White Rock) and the International Brotherhood of Electrical Workers at the time when tentative agreement respecting the terms of the collective agreement was reached. This in fact occurred on April 28, 2000. The Memorandum of Agreement concluded on that date is set out below in its entirety.

MEMORANDUM OF AGREEMENT
BETWEEN
ROGERS CABLE INC. (WHITE ROCK) (NORTH SHORE)
(the Company)
AND;
THE INTERNATIONAL BROTHERHOOD OF ELECTRICAL WORKERS
(the Union)

1. The Union and its Bargaining Committee agree to unanimously recommend to the employees in the bargaining unit that the Collective Agreement be ratified and renewed as attached.

2. The Company's Bargaining Committee agrees to unanimously recommend to the Company that the Collective Agreement be ratified and renewed as attached.

3. All changes agreed to by the Company and the Union are detailed in the various provisions appended to the Memorandum of Agreement.

4. Unless specifically stated otherwise, all changes to the Collective Agreement shall become effective upon ratification by both parties.

5. Following ratification, the Company shall prepare the new Collective Agreement.

6. The Company and the Union agree that they will cooperate in editing the final drafts of the new Agreement, correcting errors and renumbering or rearranging the articles, as required to accommodate the changes agreed to.

[21] This agreement contemplates that the newly concluded collective agreement terms are not to be immediately operative, but will be recommended for ratification to the employees in the bargaining unit and to the company itself. While the word "operative" is not used, in general the terms of the agreement are to become effective upon ratification by both parties unless otherwise stated. The date of ratification, therefore, assumes importance for the operation of the agreement. The conclusion of the Memorandum of

autres documents qui sont pertinents pour ce qui est de déterminer à quel moment la convention collective devait commencer à s'appliquer et à quel moment elle a effectivement commencé à s'appliquer au sens du *Code*. Le premier document auquel il faut se reporter est un protocole d'entente que Rogers Cable Inc. (White Rock) et la Fraternité internationale des ouvriers en électricité ont signé au moment où elles ont conclu un accord de principe sur les modalités de la convention collective. Dans les faits, cela s'est produit le 28 avril 2000. Le texte entier du protocole d'entente conclu ce jour-là est reproduit ci-après.

PROTOCOLE D'ENTENTE
ENTRE
ROGERS CABLE INC. (WHITE ROCK) (NORTH SHORE)
(la société)
ET
LA FRATERNITÉ INTERNATIONALE DES OUVRIERS EN ÉLECTRICITÉ
(le syndicat)

1. Le syndicat et son comité de négociation conviennent de recommander à l'unanimité aux employés faisant partie de l'unité de négociation de ratifier et de renouveler la convention collective jointe.

2. Le comité de négociation de la société convient de recommander à l'unanimité à la société de ratifier et de renouveler la convention collective jointe.

3. Tous les changements dont la société et le syndicat ont convenu sont expliqués en détail dans les diverses dispositions jointes au protocole d'entente.

4. Sauf indication contraire expresse, tous les changements apportés à la convention collective entrent en vigueur à la ratification par les deux parties.

5. Une fois la convention ratifiée, la société préparera la nouvelle convention collective.

6. La société et le syndicat conviennent de coopérer aux fins de la révision des versions définitives de la nouvelle convention, de la correction des erreurs et de la nouvelle numérotation des articles ou de la modification de leur disposition, au besoin, afin de tenir compte des changements dont il a été convenu.

(traduction)

[21] Selon ce protocole, les modalités de la nouvelle convention collective ne s'appliquent pas immédiatement, mais il sera recommandé aux employé de l'unité de négociation et à la société elle-même de les ratifier. Bien que l'expression «en application» ne soit pas utilisée, de manière générale, les modalités de la convention doivent entrer en vigueur à la date de la ratification de celle-ci par les deux parties, à moins d'indication contraire. La date de la ratification revêt donc de l'importance aux fins de l'application de la

Agreement was followed on May 1, 2000 by a letter forwarded from the Business Manager of the union to the Vice-President of Human Resources of the company. This letter does lend some support to the current contention of the union that the "Effective Dates" clause does not reflect the understanding that the union had at the time it was written since the letter indicates that the union believes the agreement will be generally effective when ratified. The text of this letter is as follows:

> Further to our telephone conversation of May 1, 2000 this is to confirm that the Memorandum of Agreement was ratified by the membership for both Rogers Cablesystems (North Vancouver) and (White Rock) on Saturday, April 29, 2000. All changes to the collective agreement, unless specifically stated otherwise, shall become effective upon ratification by both parties.
>
> As per the Memorandum, the Union agrees to cooperate with your Company in the editing of the final drafts of the new Agreement once they have been prepared by your office.

[22] In turn, the collective agreement was ratified by Rogers Cable as was confirmed by a letter over the signature of its Vice-President, Human Resources, Western Region, on May 3, 2000, in the following terms:

> The Company has ratified the tentative Collective Agreements concluded for White Rock and the North Shore. As we agreed upon, the Company will prepare new Agreements over the next few weeks and send them to you for your review and comment.
>
> We have also considered [name omitted]'s situation and, as I mentioned in the voice-mail message I left you yesterday, we think that it would be appropriate to give [name omitted] a lump sum of $2500.00, even though he is not in the bargaining unit on the date of ratification.
>
> We have processed the increases and the lump sum as agreed upon. The lump sums will be paid to eligible employees on May 12, and the vacation pay and salary increases will be on the May 26 pay.
>
> I am glad that we were able to amicably conclude Agreements and look forward to working with the Union to implement the changes.

convention. La conclusion du protocole d'entente a été suivie, le 1er mai 2000, d'une lettre que le directeur commercial du syndicat a fait parvenir au vice-président des ressources humaines de la société. Cette lettre vient appuyer, dans une certaine mesure, la prétention actuelle du syndicat selon laquelle la clause intitulée «Dates d'entrée en vigueur» ne reflète pas ce que le syndicat a cru comprendre au moment où celle-ci a été rédigée puisque, suivant la lettre, le syndicat estimait que, de manière générale, la convention entrerait en vigueur à la date de sa ratification. La lettre en question se lit comme suit:

> Pour faite suite à notre conversation téléphonique du 1er mai 2000, j'aimerais confirmer que le protocole d'entente a été ratifié par les membres de Rogers Cablesystems (North Vancouver) et (White Rock) le samedi 29 avril 2000. Sauf indication contraire expresse, tous les changements apportés à la convention collective entreront en vigueur à la date de la ratification par les deux parties.
>
> Conformément au protocole, le syndicat s'engage à coopérer avec votre société pour réviser les versions définitives de la nouvelle convention après qu'elles auront été préparées par votre bureau.
>
> (traduction)

[22] Puis, la convention collective a été ratifiée par Rogers Cable, ainsi que l'a confirmé dans les termes suivants le vice-président, Ressources humaines, Région de l'Ouest, dans une lettre qu'il a signée le 3 mai 2000:

> La société a ratifié les conventions collectives provisoires qui ont été conclues pour White Rock et North Shore. Ainsi que nous l'avons convenu, la société préparera les nouvelles conventions au cours des prochaines semaines et vous les fera parvenir pour examen et commentaires.
>
> Nous avons examiné également la situation de [nom supprimé] et, ainsi que je l'ai mentionné dans le message téléphonique que j'ai laissé à votre intention hier, nous croyons qu'il conviendrait de lui verser une somme globale de 2 500 $, bien qu'il n'appartienne pas à l'unité de négociation à la date de la ratification.
>
> Nous avons traité les augmentations et la somme globale ainsi qu'il en a été convenu. Les sommes globales seront versées aux employés admissibles le 12 mai, et la paie de vacances ainsi que les augmentations de salaire figureront sur la paie du 26 mai.
>
> Je suis ravi que nous ayons réussi à conclure des conventions à l'amiable et je travaillerai avec plaisir avec le syndicat en vue de la mise en oeuvre des changements apportés.
>
> (traduction)

[23] If the text of this letter is considered in the context of the Memorandum of Agreement, it does appear that at the time of this exchange of letters, the parties considered the pay provisions of the newly concluded collective agreement to be operative from the time of ratification. They considered the agreements to have been concluded. It is certainly apparent that the preparation and signing of the full text of the agreement (which occurred on September 5, 2000) are not viewed as determinative in respect of its operation. Although the agreement was signed in September, it is evident from clause 6 of the Memorandum of Agreement that the exercise subsequent to the ratification was viewed by the parties as an exercise in editing and drafting and not as an exercise directed at concluding and putting into operation the substantive provisions of the agreement. The text of the "Effective Dates" provision that was eventually included should be assessed in this context.

[24] In the context of the intent expressed in the contemporaneous Memorandum of Agreement, the ratification process and the contemporaneous documentation, it appears most probable that the ratified collective agreement was intended to govern the relationship of the parties forward from May 2000 until its expiry in 2005. Notably, although a retroactive bonus substituted to an extent for a wage increase in respect of the 1997 to 2000 period, the terms of the agreement respecting the applicable *Technical Wage Scale* set out in clause 18.02(a) are effective on May 1, 2000, and change each year thereafter on May 1, until 2004. Health and welfare contributions, set out in clause 22.01(a) are to operate from May 1, 2000 to May 1, 2005. The operative date of the agreement, in the sense of the date upon which it actually started to operate, would therefore appear to be either May 1, which is the date stated in the agreement itself as the date it was made and entered into, or May 3, on which it was ratified by the second of the parties, the company. The date of expiry of the Agreement, April 30, 2005, also to an extent suggests a date of operation in early May since it is relatively rare in Canadian industrial relations practice for collective agreements to be effective for fractions of a year.

[23] Si l'on examine le texte de cette lettre dans le contexte du protocole d'entente, il semble qu'au moment où les lettres ont été échangées, les parties aient considéré que les dispositions relatives à la paie prévues dans la nouvelle convention collective s'appliqueraient à compter de la date de la ratification. Elles considéraient que les conventions avaient été conclues. Il est certainement évident que la préparation et la signature du texte intégral de la convention (qui s'est produite le 5 septembre 2000) n'étaient pas considérées comme étant déterminantes quant à la question de son application. Bien que la convention ait été signée en septembre, il ressort clairement de la clause 6 du protocole d'entente que l'exercice ultérieur à la ratification était considéré par les parties comme étant un exercice de révision et de rédaction et non pas comme un exercice visant à conclure et à mettre en application les dispositions de fond de la convention. Le texte de la clause intitulée «Dates d'entrée en vigueur» qui a été finalement incluse devrait être examiné dans cette perspective.

[24] Dans le contexte de l'intention exprimée dans le protocole d'entente contemporain, le processus de ratification et la documentation contemporaine, il semble fort probable que la convention collective ratifiée ait visé à régir la relation des parties à compter du mois de mai 2000, jusqu'à son expiration en 2005. Il faut remarquer que, bien qu'une prime de rétroactivité ait remplacé dans une certaine mesure l'augmentation de salaire relativement à la période de 1997 à 2000, les modalités de la convention relatives à l'*échelle salariale technique* applicable, qui sont énoncées à l'alinéa 18.02a), sont entrées en vigueur le 1er mai 2000, et devaient être modifiées par la suite le 1er mai de chaque année, jusqu'en 2004. Les cotisations au régime de santé et de bien-être, prévues à l'alinéa 22.01a), devaient s'appliquer du 1er mai 2000 au 1er mai 2005. La date d'application de la convention, c'est-à-dire la date à laquelle elle a bel et bien commencé à s'appliquer, paraît donc être soit le 1er mai, c'est-à-dire la date indiquée dans la convention même comme étant la date à laquelle celle-ci est intervenue, soit le 3 mai, c'est-à-dire la date à laquelle elle a été ratifiée par la seconde partie - la société. La date d'expiration de la convention, soit le 30 avril 2005, indique également dans une certaine mesure que la date d'application pouvait remonter au début du mois de mai puisqu'il est assez rare, dans la pratique des relations industrielles au Canada, que des conventions collectives soient en vigueur pour une partie seulement d'une année.

[25] The remaining question of importance is whether any effect should be given to the provision in the collective agreement respecting effective dates so as to alter the time of "operation" of the collective agreement. In other words, is it appropriate to consider the clause respecting "Effective Dates" as indicating that the agreement has been in operation from September 9 (or 29), 1997? If this were to be taken to be the case, the agreement would, as of the date on which the application for revocation was filed, that is September 6, 2002, be past the commencement of the 34th month of operation and before the commencement of the 37th month of operation and, in fact, the application for revocation would be timely.

[26] In the view of the present panel in these circumstances, the *Code* provision respecting "operation" should not be construed in this way. Since the parties viewed the agreement as concluded on May 3rd, and since the somewhat contradictory "Effective Dates" clause was included as a part of the process of formalizing the agreement, the ratification date reflects what actually occurred and is thus more logically viewed as the date of "operation." It is important to note in the circumstances, that the intent of the parties at the time appears to have been that the agreement generally, and its most important and most significantly altered provisions, became effective upon ratification. A second concern of importance is the basic purpose of the *Code* provision in question. That purpose is to ensure a measure of stability when bargaining agents and employers have entered into a collective agreement setting out the terms and conditions of employment and related matters. It is conducive of good relations between employers and employees, as well as supportive of constructive collective bargaining practices and relations, if collective agreements, once entered into, are firmly established from that point as the basis of relations between the parties thereto and if representation of the relevant employees by their bargaining agent may thereafter be appropriately challenged only during specific and limited periods. The bargaining agent's status, once such an agreement is in place, is subject to limited challenge only. In situations where collective agreements for three years or longer have been concluded, the open period when an application for revocation may be made is limited to the 34th to the 36th month of operation of the agreement, or to the last three months of any subsequent year. This period of industrial peace and stability should not be arbitrarily shortened by giving statutory effect to a backdating of the effective date of a collective agreement unless there

[25] La question d'importance qu'il reste à trancher est celle de savoir s'il y a lieu de donner effet à la disposition de la convention collective qui se rapporte aux dates d'entrée en vigueur de façon à modifier la période d'«application» de la convention collective. En d'autres termes, convient-il de considérer que la clause relative aux «Dates d'entrée en vigueur» indique que la convention s'applique depuis le 9 (ou le 29) septembre 1997? Si l'on tenait pour acquis que c'est le cas, la demande de révocation du 6 septembre 2002 aurait été présentée au cours des trois derniers mois de la troisième année d'application de la convention et respecterait effectivement les délais prescrits.

[26] De l'avis du banc actuel, et compte tenu des circonstances de la présente affaire, la disposition du *Code* qui concerne l'«application» ne devrait pas être interprétée dans ce sens. Puisque, de l'avis des parties, la convention a été conclue le 3 mai, et puisque la clause des «dates d'entrée en vigueur» quelque peu contradictoire a été incluse dans le cadre d'un processus visant à donner à la convention son caractère officiel, la date de ratification reflète ce qui s'est réellement produit, de sorte qu'il est plus logique de considérer celle-ci comme étant la date d'«application» de la convention. Il est important de signaler dans les circonstances que l'intention des parties à l'époque paraît avoir été de faire en sorte que la convention, de façon générale, et ses dispositions les plus importantes qui ont été les plus considérablement modifiées, entrent en vigueur à la date de la ratification. L'objectif fondamental qui sous-tend la disposition du *Code* en question revêt lui aussi de l'importance. Cet objectif est de garantir un degré de stabilité une fois que les agents négociateurs et les employeurs ont conclu une convention collective qui renferme des dispositions relatives aux conditions d'emploi et à des questions connexes. Le fait qu'il soit bien établi qu'une fois qu'elles sont conclues, les conventions collectives constituent le fondement des relations qui lient les parties, et que la représentation des employés concernés par leur agent négociateur ne peut être régulièrement contestée par la suite qu'au cours de certaines périodes limitées, est favorable au maintien de bonnes relations entre employeurs et employés ainsi qu'à l'établissement de pratiques et de relations fructueuses en matière de négociations collectives. Une fois la convention conclue, la qualité pour agir à titre d'agent négociateur ne peut être contestée que dans des circonstances limitées. Dans les cas où une convention collective d'une durée d'au moins trois ans a été conclue, la période au cours de laquelle une demande de révocation

is a clear intent and some substantial basis for doing so. The fundamental purpose of these provisions is to create an identifiable period of stable industrial relations and it must be recognized in order to give full effect to the intention and purposes of the *Code* in these circumstances.

[27] If the agreement reached on May 3, 2000, was viewed as clearly and unequivocally expressing a joint intent to set all of the collective agreement into operation as of an earlier date, the agreement of the parties would have to be taken as having altered the reality. However, upon a careful reading of the documents themselves and a consideration of the circumstances, such an intent is not manifest. In general, provisions which for one reason or another alter reality, that is provisions that provide a duration for a collective agreement other than the actual period in respect of which the collective agreement was negotiated and concluded, or agreements that consensually alter the actual time during which the collective agreements were intended to and have apparent effect, must be given careful regard. The fundamental issue to be addressed by the Board in situations that alter reality is precisely the issue identified by section 24 of the *Code*, that is, what was the period during which the agreement was intended to most substantially operate and govern actual relations between the employees and employer, notwithstanding that the agreement may be given effect, even retroactive effect, during another period for limited or special purposes. While it is one thing for parties to agree to such changes in respect of matters that are or may be included in a collective agreement, the situation must be carefully analyzed if the effect of the *Code* is alleged to have been changed by such an agreement. Where collective agreement provisions are to be given effect in such a way that the effect of the *Code* is altered, this can only be allowed if this can be done without violating a fundamental intent or policy of the *Code*. The intent of the *Code* must be preferred to contrary collective agreement provisions. Here, the open period provided by the *Code*, if the contention that the "Effective Dates" clause represents the period of operation of the collective agreement itself is accepted, would be altered by a collective agreement provision

peut être présentée est limitée aux trois derniers mois d'application de la convention ou aux trois derniers mois de toute année subséquente. On ne devrait pas pouvoir abréger arbitrairement cette période de paix et de stabilité industrielles en donnant force de loi à un report rétroactif de la date d'entrée en vigueur d'une convention collective à moins qu'il y ait une intention claire et un motif important d'agir ainsi. L'objectif fondamental de ces dispositions est de créer une période identifiable de relations industrielles stables, et il doit être reconnu pour donner leur plein effet à l'intention et aux objectifs du *Code* dans de telles circonstances.

[27] Si la convention conclue le 3 mai 2000 était considérée comme ayant exprimé clairement et sans équivoque une intention commune des parties de mettre toute la convention collective en application à une date antérieure, l'entente des parties devrait être considérée comme ayant modifié la réalité. Toutefois, une lecture soignée des documents mêmes et un examen des circonstances ne permettent pas de dire qu'une telle intention ait été manifeste. De manière générale, il faut examiner soigneusement les dispositions qui, pour une raison ou une autre, modifient la réalité, par exemple les dispositions qui prévoient une durée de la convention collective qui diffère de la période véritable pour laquelle la convention collective a été négociée et conclue, ou les ententes qui modifient de manière consensuelle la période pendant laquelle les conventions collectives doivent être en vigueur et paraissent être en vigueur. La question fondamentale que le Conseil doit résoudre dans les situations qui modifient la réalité est précisément la question que cerne l'article 24 du *Code*: quelle est la période au cours de laquelle la convention devait pour la plus grande part s'appliquer et régir les relations véritables entre les employés et l'employeur, nonobstant le fait que la convention puisse être, à des fins limitées ou spéciales, exécutoire même de manière rétroactive au cours d'une période différente? Si, certes, les parties peuvent s'entendre sur de tels changements relativement à des questions qui sont ou qui peuvent être incluses dans une convention collective, la situation doit être analysée soigneusement si on allègue que l'effet du *Code* a été modifié par une telle convention. Les dispositions d'une convention collective ne peuvent s'appliquer de manière à modifier l'effet du *Code* que si cela ne viole pas une intention ou politique fondamentale du *Code*. L'objet du *Code* doit être préféré aux dispositions contraires d'une convention collective. Si, dans la présente affaire, on retenait l'argument selon lequel la clause des «dates d'entrée en

with retroactive effect. Giving retroactive effect to the agreement in respect of its "operation" also gives retroactive effect to the statutory provision. If that is to happen, there must be a clear and unequivocal intention to do so on the part of the parties. No frustration of a fundamental intent of the *Code* nor abridgement of its purposes, in this case the creation of a closed period of industrial peace, may be accomplished by such an agreement.

[28] An examination of the terms of the present collective agreement, as well as the related Memorandum of Agreement and documents, which explain the circumstances of its conclusion and ratification, indicates that the agreement was intended to actually and more generally govern relations between the union and employer and their operations starting from early May of 2000. The agreement concluded by ratification on May 3, 2000, covered the relations between the employer and employees from that date, and although it did have retroactive effect, established wages and monetary entitlements within that time frame and only appears to have intended retroactive effect in respect of certain continuing provisions of the collective agreement. Given all the circumstances of the present matter, the agreement should therefore be taken to have come into effect on May 3, 2000, and the closed period established by sections 38 and 24 will extend for 33 months from that date. An application for revocation may only be made after the expiry of the 33rd month of operation of the agreement or only after February 2, 2003.

[29] It was contended that the agreement should be viewed as having been effective from the 1997 date, with certain changes only becoming effective on the ratification date. But that is not what really did occur. In reality, the agreement began to operate when ratified and its operation included the retroactive operation of certain provisions.

[30] The present panel is reinforced in its conclusion by reference to certain authorities. In *Giant Yellowknife Mines Limited* (1976), 13 di 54; [1976] 1 Can LRBR 314; and 76 CLLC 16,002 (CLRB no. 53), the predecessor Board indicated that the date upon which

vigueur» reflète la période d'application de la convention collective elle-même, la période de présentation des demandes prévue au *Code* serait modifiée par une disposition de la convention collective ayant un effet rétroactif. En donnant un effet rétroactif à l'application de la convention, on donne également un effet rétroactif à la disposition législative. Si c'est ce qui doit se produire, les parties doivent en avoir exprimé l'intention en des termes clairs et sans équivoque. Une telle convention ne peut venir mettre en échec un objet fondamental du *Code* ni restreindre ses objectifs, notamment, dans ce cas-ci, la création d'une période fermée de paix industrielle.

[28] Un examen des modalités de la présente convention collective ainsi que du protocole d'entente connexe et des documents qui expliquent les circonstances dans lesquelles la convention a été conclue et ratifiée révèle que les parties souhaitaient que la convention régisse véritablement et plus généralement les relations entre le syndicat et l'employeur et leurs activités à compter du début du mois de mai 2000. La convention conclue du fait de la ratification le 3 mai 2000 régissait les relations entre l'employeur et les employés à compter de cette date et, malgré son effet rétroactif, réglait la question des droits monétaires et des salaires dans les limites de cette période et ne paraissait avoir un effet rétroactif que relativement à certaines dispositions continues de la convention collective. Compte tenu de toutes les circonstances de la présente affaire, la convention devrait par conséquent être considérée comme étant entrée en vigueur le 3 mai 2000, et la période fermée établie par les articles 38 et 24 devrait s'étaler sur une période de 33 mois à compter de cette date. Une demande de révocation ne peut être présentée qu'à l'expiration du 33e mois d'application de la convention ou après le 2 février 2003.

[29] On a fait valoir que la convention devait être considérée comme ayant été exécutoire à compter de la date de 1997, certains changements seulement étant entrés en vigueur à la date de la ratification. Or, ce n'est pas ce qui s'est véritablement produit. En réalité, la convention a commencé à s'appliquer lorsqu'elle a été ratifiée, et son application a entraîné l'application rétroactive de certaines dispositions.

[30] Le point de vue du banc actuel est renforcé par certaines décisions. Dans l'affaire *Giant Yellowknife Mines Limited* (1976), 13 di 54; [1976] 1 Can LRBR 314; et 76 CLLC 16,002 (CCRT n° 53), l'ancien Conseil a indiqué que la date à laquelle une convention

an agreement was formally finalized in written form might not be the date upon which it came into operation. Ratification may often signal the coming into operation of a collective agreement. In *Giant Yellowknife Mines Limited*, *supra*, the Board indicated:

> The Board notes that this conclusion is supported by two decisions of the Ontario Labour Relations Board involving fairly similar situations in *The Religious Hospitallers of Hotel Dieu of St. Joseph of the Diocese of London in Ontario at Windsor* v. *Service Employees' Union, Local 210*, (1974) OLRB Rep. 739, the Ontario Board confirmed that more than one document or an exchange of documents could constitute a collective agreement for the purposes of the Ontario Labour Relations Act and that oral communication of the results of a ratification vote confirmed by subsequent correspondence between the parties "amounted to... acceptance in writing of the Memorandum of Agreement by the principals". In this case, the failure to execute a formal document was held not to be determinative. This confirmed a previous decision of the Ontario Labour Relations Board in *Versaservices Limited* v. *Canadian Union of General Employees* (1972) OLRB Rep. 306.
>
> Subsections (b), (c) and (d) of Section 124 (2) of the *Code* determine restrictively the time for filing an application for certification whenever there is a certified bargaining agent or a collective agreement is in force. These provisions may obviously interfere with the rights of employees in a bargaining unit to change their allegiance from the established bargaining agent to another trade union. Nevertheless, these provisions are meant to ensure a measure of stability to bargaining relationship and to protect the rights of parties to a collective agreement. Section 154 of the *Code* provides that a collective agreement is binding upon the bargaining agent, every employee in the bargaining unit and the employer. In the instant case, the employer, Giant Yellowknife Mines Limited, and the bargaining agent, the United Steelworkers of America on its own behalf and on behalf of Local 803, validly entered into a collective agreement which is binding upon all the employees in the proposed bargaining unit. The collective agreement is a two-year agreement which will expire on September 30th, 1976. Accordingly, the instant application which is dated September 5th, 1975 is untimely pursuant to the provisions of Section 124(2)(c).
>
> (pages 61-62; 320; and 349-350)

[31] For the present purposes, the Board wishes to note that if the failure to execute a formal document should not be held to be determinative in the face of a clear intention to enter into a collective agreement upon ratification, it should equally be the case that the entering into a formal document which, to an extent, contradicts the objective reality and circumstances of the conclusion of a collective agreement may similarly not be determinative. Here, the objective reality is that the collective agreement was negotiated and concluded in the period leading up to May 3, 2000, and all the

était formellement adoptée, par écrit, en version finale, n'était peut-être pas la date à laquelle elle commençait à s'appliquer. Dans de nombreux cas, la ratification peut être le point de départ de l'application d'une convention collective. Dans l'affaire *Giant Yellowknife Mines Limited*, précitée, le Conseil a indiqué ceci:

> Le Conseil constate que cette conclusion est conforme à deux décisions rendues par le Ontario Labour Relations Board dans des cas analogues. Dans *The Religious Hospitallers of Hotel Dieu of St. Joseph, du diocèse de London, à Windsor (Ontario)* c. *Service Employees' Union, section locale 210*, (1974) OLRB Rep. 739, le Conseil ontarien a confirmé que plus d'un document ou un échange de documents pouvait constituer une convention collective aux termes du *Labour Relations Act* de l'Ontario et que la communication de vive voix des résultats d'un scrutin de ratification confirmée par des lettres ultérieures échangées par les parties équivalait à une acceptation écrite du protocole d'accord par les parties. Dans cette cause, on a décidé que le défaut de signer un document officiel n'était pas concluant. Ce jugement confirme une décision antérieure du Ontario Labour Relations Board dans l'affaire *Versaservices Limited* c. *le Syndicat canadien des employés des services généraux* (1972) OLRB Rep. 306.
>
> Les alinéas b), c) et d) de l'article 124(2) du *Code* prévoient que, lorsqu'un agent négociateur est accrédité ou une convention collective est en vigueur, une requête en accréditation ne peut être présentée qu'à l'intérieur de certains délais. Ces dispositions peuvent évidemment restreindre l'exercice du droit qu'ont les employés inclus dans une unité de négociation de remplacer leur agent négociateur par un nouveau. Néanmoins, ces dispositions visent à assurer une certaine stabilité dans les rapports de négociation et à sauvegarder les droits des parties à une convention collective. L'article 154 du *Code* stipule qu'une convention collective lie l'agent négociateur, chaque employé de l'unité de négociation de l'employeur. Dans la présente, l'employeur, la Giant Yellowknife Mines Limited, et l'agent négociateur, les Métallurgistes unis d'Amérique en leur nom et au nom de la section locale 803, ont conclu une convention collective en bonne et due forme; cette convention lie tous les employés qui font partie de l'unité de négociation proposée. La convention collective est en vigueur pour deux ans et ne prendra fin que le 30 septembre 1976. En conséquence, la présente requête, qui est datée du 5 septembre 1975, est irrecevable en vertu des dispositions de l'alinéa 124(2)c).
>
> (pages 61-62; 320; et 349-350)

[31] Aux fins de la présente affaire, le Conseil souhaite signaler que, si l'omission de signer un document officiel ne doit pas être considérée comme étant déterminante en la présence d'une intention claire de conclure une convention collective à la ratification, le fait de signer un document officiel qui, dans une certaine mesure, contredit la réalité objective et les circonstances entourant la conclusion d'une convention collective ne doit pas lui non plus être considéré comme étant déterminant. Dans la présente affaire, la réalité objective est que la convention collective a été négociée

steps necessary to complete the ratification of the collective agreement itself were completed by May 3, 2000. Under the provisions of the Memorandum of Agreement between the parties, the collective agreement was intended to be effective upon its ratification. The parties thereafter acted upon the basis of the concluded and ratified collective agreement and their intention and willingness to do so is manifest in the above-noted exchange of correspondence. In such circumstances, the period of operation of the collective agreement for the purposes of section 24(d) of the *Code* must reflect the conduct of the parties in respect of its administration.

et conclue dans la période précédant le 3 mai 2000 et que toutes les mesures nécessaires ont été prises avant le 3 mai 2000 pour ratifier la convention collective même. Conformément aux dispositions du protocole d'entente conclu entre les parties, la convention collective devait entrer en vigueur à la date de sa ratification. Les parties ont par la suite agi sur le fondement de la convention collective conclue et ratifiée, et leur intention et leur volonté à cet égard ressortent clairement de l'échange de lettres susmentionné. Compte tenu de ces circonstances, la période d'application de la convention collective aux fins de l'alinéa 24d) du *Code* doit refléter le comportement des parties relativement à son application.

[32] If further confirmation is necessary, it may be useful to reference a discussion of similar issues in a decision of the Ontario Labour Relations Board. In *Bennett Chevrolet Geo Oldsmobile Cadillac Ltd.*, [1999] OLRB Rep. September/October 781, the OLRB noted as follows:

> 67. There is no dispute between the parties that the employer and the trade union can agree to make a collective agreement operative retroactively and meet the requirements of section 58(1). In other words, the parties can execute a collective agreement on a certain date and agree that it should commence to operate retroactively prior to the date of execution. Whether the parties have in fact done so depends on all of the circumstances present in each individual case. In the *Peacock Lumber Ltd.* (reconsideration decision), case, *supra*, the Board set out the following test:
>
> "5. Section 53(1) of the Act requires that a collective agreement must operate for a minimum period of one year. Since strikes and lock-outs are prohibited during the period of operation of an agreement and trade unions are statutorily free from competing applications for certification and from decertification applications except during the last two months of the agreement, the one year requirement affords a minimum period of industrial relations stability. The minimum one year requirement does not mean, however, that for a collective agreement to conform to section 53(1) it must have a full year left to run from the date of execution. It is open to the parties to provide for a period of retrospectivity in the formation of the one-year period. Whether the parties have done so is a question of fact, gleaned from all of the circumstances including the specified duration clause, the date the agreement was executed, the existence of any rights enforceable for the period prior to execution and the parties' subsequent conduct in the administration of the agreement."
>
> In reviewing this test it is clear that there are two crucial aspects to it. First of all, there must be agreement of the parties

[32] S'il est nécessaire de confirmer davantage, il peut être utile de se reporter à une analyse de questions semblables qu'a effectuée la Commission des relations de travail de l'Ontario dans l'affaire *Bennett Chevrolet Geo Oldsmobile Cadillac Ltd.*, [1999] OLRB Rep. September/October 781:

> 67. Personne ne conteste que l'employeur et le syndicat peuvent convenir de donner un effet rétroactif à une convention collective et satisfaire aux exigences du paragraphe 58(1). En d'autres termes, les parties peuvent signer une convention collective à une date donnée et s'entendre pour que cette convention s'applique à compter d'une date antérieure à la date de la signature. Pour déterminer si c'est ce que les parties ont fait, il faut tenir compte de toutes les circonstances propres à chaque cas. Dans l'affaire *Peacock Lumber Ltd.* (décision faisant suite à un réexamen), précitée, la Commission a énoncé le critère suivant:
>
> «5. Aux termes du paragraphe 53(1) de la *Loi*, la convention collective doit s'appliquer pendant une période d'un an au moins. Puisque les grèves et les lock-out sont interdits pendant la période d'application d'une convention et que les syndicats sont à l'abri, sous le régime de la loi, des demandes d'accréditation et des demandes de révocation d'une accréditation concurrentes sauf au cours des deux derniers mois d'application de la convention, la condition relative à la durée d'un an offre une période minimale de stabilité sur le plan des relations industrielles. La condition relative à la durée minimale d'un an ne signifie pas cependant que, pour qu'une convention collective satisfasse au paragraphe 53(1), elle doit s'appliquer pendant encore au moins une année complète à compter de la date de la signature. Il est loisible aux parties de prévoir une période de rétroactivité pour ce qui est du début de la période d'un an. La question de savoir si c'est ce que les parties ont fait est une question de fait qu'il faut résoudre en regard de toutes les circonstances, notamment de la clause relative à la durée, de la date à laquelle la convention a été signée, de l'existence de droits exécutoires pour la période antérieure à la signature et du comportement subséquent des parties dans l'application de la convention.»
>
> Il ressort clairement de l'examen de ce critère que celui-ci renferme deux volets essentiels. Premièrement, les parties

that the collective agreement will operate retroactively and secondly, there must be some evidence that the collective agreement or some of its terms actually operated retroactively.

68. Although there is not a lot of it, there is arbitral jurisprudence dealing with the retroactive application of collective agreements. One of the early cases is a case called *Re International Chemical Workers Local 412 and Penick Canada Limited* (the "Penick case"), *supra*. In the *Penick* case, the parties attempted the re-negotiation of a collective agreement which had been effective from May 1, 1963 to April 30, 1965. These negotiations were unsuccessful and on September 10, 1965 the employees went on strike. It was agreed that it was a lawful strike. The parties ultimately reached agreement and the strike ended on October 3, 1965. The collective agreement was executed on October 13, 1965 and the duration clause provided for a term of operation from May 1, 1965 to April 30, 1967.

69. On October 4, 1965, immediately after the strike ended, the company started to recall employees. This recall was not in accordance with any seniority provisions. The union took the position that employees should have been recalled in accordance with the applicable clause in the collective agreement. The company objected on the basis that the collective agreement did not apply since in the company's submission there was no collective agreement in effect at that time. The company argued that although the current collective agreement now states that it shall be effective from May 1, 1965 to April 30, 1967 it was not in fact in effect on October 4th when the employee recall commenced. It was argued by the company that it would be absurd to conclude that the agreement applied to the recall since by the same reasoning it would be necessary to conclude that the agreement was in effect at the time the employees were on strike. This would have the effect of retroactively characterizing the strike as illegal.

70. In determining the dispute between the parties' the board of arbitration stated:

"This board, of course, was established pursuant to the provisions of the current collective agreement. Since the former agreement was clearly not in existence at the time of the events complained of, and since the present agreement did not come into existence until after these events, it would appear that there was then no agreement to be violated and that the grievances must fail. However, the provision in the duration clause that the current agreement 'shall be effective from May 1, 1965 to April 30, 1967' must be considered.

The purposes of the duration clause would appear to be several, and to include (a) the establishment of continuity as between successive agreements; (b) the establishment of equally spaced termination dates and hence of equally spaced periods of negotiation; and (c) the provision of retroactivity for the negotiated wage increase. (For a somewhat analogous situation where an employer was required to pay increased overtime rates on a retroactive basis, see *Re U.A.W. and Duplicate Canada Ltd.* (1952), L.A.C. 1779). It cannot, however, be said that the effect of the duration clause is to render the collective agreement retroactive for all purposes. While it is clear enough

doivent s'entendre sur le fait que la convention collective s'appliquera rétroactivement et, deuxièmement, il doit exister une preuve que la convention collective ou une partie de ses dispositions s'applique effectivement de manière rétroactive.

68. Il existe une jurisprudence arbitrale - bien que peu volumineuse - portant sur l'application rétroactive des conventions collectives. L'une des premières décisions a été rendue dans l'affaire *Re International Chemical Workers Local 412 and Penick Canada Limited* (l'affaire *Penick*), précitée. Dans cette affaire, les parties avaient tenté de renégocier une convention collective qui avait été en vigueur du 1er mai 1963 au 30 avril 1965. Ces négociations ayant échoué, le 10 septembre 1965, les employés ont déclenché une grève. On a convenu que la grève était légale. Les parties en sont finalement arrivées à une entente, et la grève a pris fin le 3 octobre 1965. La convention collective a été signée le 13 octobre 1965, et la clause sur la durée prévoyait l'application de la convention du 1er mai 1965 au 30 avril 1967.

69. Le 4 octobre 1965, immédiatement après que les employés eurent mis fin à leur grève, l'entreprise a commencé à les rappeler au travail. Ce rappel ne s'est pas effectué conformément aux dispositions relatives à l'ancienneté. Le syndicat a fait valoir que les employés auraient dû être rappelés conformément à la clause applicable dans la convention collective. L'entreprise s'y est opposée, faisant valoir que la convention collective ne s'appliquait pas puisqu'il n'y avait à son avis aucune convention collective en vigueur à ce moment-là. L'entreprise a fait valoir que, bien que la convention collective en vigueur ait prévu qu'elle serait en vigueur du 1er mai 1965 au 30 avril 1967, elle n'était pas en vigueur le 4 octobre, date à laquelle l'entreprise a commencé le rappel des employés. L'entreprise a soutenu qu'il serait absurde de conclure que la convention s'appliquait au rappel puisque, suivant ce même raisonnement, il faudrait conclure que la convention était en vigueur au moment où les employés étaient en grève, de sorte qu'il faudrait qualifier rétroactivement cette grève de grève illégale.

70. Appelé à trancher le litige opposant les parties, le conseil d'arbitrage s'est exprimé dans les termes suivants:

«Le présent conseil a évidemment été établi conformément aux dispositions de la convention collective en vigueur actuellement. Puisque l'ancienne convention était de toute évidence inexistante au moment où les événements en cause se sont produits, et puisque la convention actuelle n'est entrée en vigueur qu'après ces événements, il semble qu'il n'y ait eu alors aucune convention susceptible d'être violée et que les griefs doivent être rejetés. Toutefois, la clause sur la durée, selon laquelle la convention actuelle «est en vigueur du 1er mai 1965 au 30 avril 1967», doit être examinée.

L'objectif de la clause sur la durée touche plusieurs aspects: a) assurer une continuité entre chaque convention successive; b) établir des dates d'échéance espacées également et, partant, des périodes de négociation espacées également; et c) prévoir la rétroactivité de l'augmentation de salaire négociée. (Pour une situation quelque peu analogue, où l'employeur a dû payer le taux accru pour les heures supplémentaires de manière rétroactive, voir l'affaire *Re U.A.W. and Duplicate Canada Ltd.* (1952), L.A.C. 1779). On ne peut cependant soutenir que l'effet de la clause sur la durée est de rendre la convention collective rétroactive à toutes fins. Il est suffisamment clair que

that the provision was intended to make 'monetary' items retroactive, it would require the clearest language to transform the legal effect of things done by the parties during the time when there was in fact no collective agreement in effect. To conclude, for instance, that by virtue of the duration clause, the collective agreement should be considered as being in effect during the time employees were on strike, would necessarily involve the conclusion that the strike was unlawful and would subject the union to a possibility in damages to the company for its loss of production. It would be impossible, however, in the absence of plain language to such effect, to separate this absurd conclusion from the conclusion that other 'non-monetary' provisions of the collective agreement may be considered as being in effect during the period prior to October 13th. There is no such language in the collective agreement."

Therefore, despite a duration clause providing that the collective agreement was to operate retroactively to May 1, 1965, the board of arbitration concluded that this duration clause did not render the collective agreement retroactive for all purposes. To do so would require the clearest of language, which was not present in that case.

71. In *Corporation for City of Sarnia* (the "*Sarnia* case"), *supra*, an arbitrator was once again dealing with the effect of a duration clause which provided for the retroactive operation of the collective agreement. On September 1, 1979 what was section 37(a) of the *Labour Relations Act* (it provided for expedited arbitration) came into force. Section 37a (11) provided that the section did not apply to a collective agreement *in operation* on the day the section came into force but applied to every collective agreement that was renewed or made after that date.

72. In the *Sarnia* case, the company raised an objection to the arbitrability of the grievance on the basis that the collective agreement between the parties was operating on September 1, 1979. The collective agreement in effect between the parties was executed on September 12, 1979 and provided a duration clause which indicated that the term of the collective agreement was to run from November 8, 1977 until November 7, 1979. Therefore, the company argued that due to the retroactive duration clause the collective agreement was actually in operation on September 1, 1979 the date that section 37(a) of the Act came into force.

73. In dealing with this issue the arbitrator stated:

"Retroactive duration clauses such as the one under consideration are quite common in collective agreements and the wording of this clause appears to be standard. The obvious purpose of these duration clauses is to establish a fixed anniversary date for the negotiation and renegotiation of successive collective agreements as well as providing legal continuity in the rights and obligations of the employer, the union and the employees. Taken at face value these retroactivity clauses would appear to dictate the application of the entire new agreement to all events occurring after the fixed expiry date of the last contract. None the less [*sic*], arbitrators dealing with particular situations have recognized the

les parties souhaitaient que la disposition donne un effet rétroactif au règlement des questions monétaires, mais il faudrait un libellé des plus clairs pour modifier l'effet juridique des actions prises par les parties au cours de la période pendant laquelle aucune convention collective n'était en vigueur. Si on concluait, par exemple, que, du fait de la clause sur la durée, il faut considérer que la convention collective était en vigueur pendant la durée de la grève des employés, il faudrait nécessairement conclure que la grève était illégale, de sorte que le syndicat pourrait être poursuivi en dommages-intérêts par l'entreprise pour perte de production. Il serait cependant impossible, en l'absence d'un libellé clair à cet effet, de distinguer cette conclusion absurde de la conclusion que les dispositions «autres que monétaires» de la convention collective peuvent être considérées comme ayant été en vigueur pendant la période précédant le 13 octobre. La convention collective ne contient pas un tel libellé».

Par conséquent, en dépit de la présence d'une clause sur la durée prévoyant que la convention collective devait s'appliquer rétroactivement à compter du 1er mai 1965, le conseil d'arbitrage a conclu que la convention collective ne s'appliquait pas rétroactivement à toutes les fins. Une conclusion contraire doit être fondée sur un libellé des plus clairs, lequel libellé est inexistant dans la présente affaire.

71. Dans l'affaire *Corporation for City of Sarnia* (l'affaire *Sarnia*), précitée, un arbitre était appelé à se pencher là encore sur l'effet d'une clause sur la durée qui prévoyait l'application rétroactive de la convention collective. Le 1er septembre 1979, ce qui était alors l'alinéa 37a) de la *Loi sur les relations de travail* (cette disposition prévoyait une procédure d'arbitrage expéditive) est entré en vigueur. Le sous-alinéa 37a) (11) prévoyait que la disposition ne s'appliquait pas à la convention collective en *application* le jour de l'entrée en vigueur de la disposition, mais qu'elle s'appliquait rétroactivement à toutes les conventions collectives renouvelées ou conclues après cette date.

72. Dans l'affaire *Sarnia*, l'entreprise a soulevé une objection à l'égard du caractère arbitrable du grief, faisant valoir que la convention collective qui liait les parties s'appliquait à compter du 1er septembre 1979. La convention collective liant les parties avait été signée le 12 septembre 1979 et prévoyait qu'elle s'appliquait du 8 novembre 1977 au 7 novembre 1979. Par conséquent, l'entreprise a soutenu que, en raison de la clause sur la durée rétroactive, la convention collective était bel et bien en application le 1er septembre 1979, date à laquelle l'alinéa 37a) de la *Loi* était entré en vigueur.

73. Se penchant sur cette question, l'arbitre a dit ceci:

«Les clauses sur la durée rétroactive comme celle faisant l'objet du présent examen sont très courantes dans les conventions collectives, et le libellé de la clause en l'espèce paraît être représentatif de ce genre de clause. L'objet évident de telles clauses sur la durée est d'établir une date d'anniversaire fixe pour la négociation ou la renégociation de conventions collectives successives et d'assurer une continuité, sur le plan juridique, des droits et des obligations de l'employeur, du syndicat et des employés. À leur lecture même, ces clauses de rétroactivité semblent indiquer que la nouvelle convention s'applique dans son ensemble à tous les événements qui se sont produits après la date d'échéance fixée du plus récent contrat.

difficulties that would result in adopting such a literal interpretation. Accordingly, it is well settled among arbitrators 'that a gloss must be placed on the surface wording of such clauses in order to provide for some exceptions to the rule of total retroactivity': *Re Penticton & District Retirement Service and Hospital Employees' Union, Local 180* (1977) 16 L.A.C. (2d) 97 (Weiler) at p. 100. In most cases retroactivity clauses provide for retroactivity of the negotiated wage increase as is the case in this particular agreement. However, it cannot be said that the effect of the duration clause is to render the collective agreement retroactive for all purposes: *Re Int'l Chemical Workers, Local 412*, and *Penick Canada Ltd.* (1966), 17 L.A.C. 296 (Weatherill). In examining the collective agreement a number of examples can be found of language which could not be expected to be applied in a wholly retroactive way as it would be irrational to expect either party to comply to obligations not yet assumed... It is well established that parties to a collective agreement are free to make provisions of that collective agreement retroactively operative and this would be the effect of art. 19.01. 'Duration of Agreement' and, indeed, art. 20.01 'Retroactivity of Salary Scales' in the collective agreement under consideration. However, on September 1, 1979, when s. 47 a [*sic*] came into force the current collective agreement was not in operation as the signatures witnessing the execution of the agreement were not present until September 12, 1979. The fact that certain provisions became retroactive in operation, because of the effect of the agreement entered into subsequent to September 1, 1979, cannot have the effect of making this agreement one that was 'in operation' on September 1, 1979."

74. Therefore, the Board's jurisprudence as well as the arbitral jurisprudence makes it clear that for us to conclude that a collective agreement *operated* retroactively there must be more than a mere duration clause providing for retroactivity.

75. It is also important to keep in mind the purpose of section 58(1). If one of the purposes of section 58(1) is to provide the employees with an opportunity to assess and understand the potential benefit of collective bargaining then they must have an opportunity to actually experience what it is like to live under a collective agreement. For example, there must be an opportunity to evaluate the usefulness of a grievance procedure or a job posting procedure. It is difficult to do this if there is a retroactive duration clause and the collective agreement only actually operates for a few months.

76. As was noted in the *Peacock Lumber* decision No. 2, whether or not the parties have succeeded in creating a collective agreement that operates retroactively is a question of fact which must be answered after reviewing all of the circumstances. ...

(pages 798-801)

[33] A consideration of when a collective agreement is in "operation" for the purposes of applying the provisions of sections 38 and 24 of the *Code* must

Néanmoins, les arbitres appelés à se pencher sur des cas de cette nature ont reconnu les difficultés qui découleraient de l'adoption d'une interprétation aussi littérale. Par conséquent, il est bien établi parmi les arbitres «qu'il faut lire entre les lignes de telles clauses afin de créer certaines exceptions à la règle de la rétroactivité totale»: *Re Penticton & District Retirement Service and Hospital Employees' Union, Local 180* (1977) 16 L.A.C. (2d) 97 (Weiler) à la p. 100. Dans la plupart des cas, les clauses de rétroactivité visent l'augmentation de salaire négociée, comme c'est le cas dans la convention en cause dans la présente affaire. Toutefois, on ne peut dire que la clause sur la durée a pour effet de rendre la convention collective rétroactive à toutes les fins: *Re Int'l Chemical Workers, Local 412, and Penick Canada Ltd.* (1966), 17 L.A.C. 296 (Weatherill). Si l'on examine la convention collective, on peut y trouver un certain nombre d'exemples d'un libellé dont on ne peut s'attendre qu'il s'applique d'une manière entièrement rétroactive puisqu'il serait illogique de contraindre une ou l'autre partie à se conformer à des obligations à l'égard desquelles elles ne se sont pas encore engagées ... Il est bien établi que les parties à une convention collective sont libres de prévoir l'application rétroactive des dispositions de cette convention collective; cela semble être l'effet de l'article 19.01, intitulé «Durée de la convention» et, de fait, de l'article 20.01, intitulé «Rétroactivité des échelles salariales», dans la convention collective à l'étude. Toutefois, le 1er septembre 1979, lorsque l'alinéa 37a) est entré en vigueur, la convention collective actuelle n'était pas en application puisqu'elle n'a été signée que le 12 septembre 1979. Le fait que l'application de certaines dispositions soit alors devenue rétroactive en raison de l'effet de la convention intervenue après le 1er septembre 1979 ne peut signifier que la présente convention était «en application» le 1er septembre 1979.»

74. Par conséquent, la jurisprudence de la Commission ainsi que la jurisprudence arbitrale indiquent clairement que, pour en arriver à la conclusion qu'une convention collective s'*applique* rétroactivement, il faut davantage qu'une simple clause sur la durée prévoyant la rétroactivité.

75. Il est important également de ne pas oublier l'objet du paragraphe 58(1). Si l'un des objets de cette disposition est d'offrir aux employés l'occasion d'évaluer et de comprendre l'avantage potentiel des négociations collectives, ces derniers doivent aussi avoir l'occasion de constater véritablement ce que signifie le fait d'être lié par une convention collective. Ainsi, ils doivent avoir l'occasion d'évaluer l'utilité d'une procédure de règlement des griefs ou d'une procédure d'affichage des postes. Il est difficile d'effectuer une telle évaluation si, du fait d'une clause sur la durée rétroactive, la convention collective ne s'applique en fait que pendant quelques mois.

76. Ainsi qu'on l'a signalé dans l'affaire *Peacock Lumber*, la question de savoir si les parties ont réussi à créer une convention collective qui s'applique rétroactivement est une question de fait qu'il faut trancher suivant l'examen de toutes les circonstances...

(pages 798-801; traduction)

[33] L'examen de la question de savoir à quel moment une convention collective s'«applique» aux fins de l'application des dispositions des articles 38 et 24 du

involve a consideration of when, on the basis of the facts actually before the Board, the collective agreement was intended to and actually did operate. On the basis of the facts before the Board in the present circumstances, it is evident that the agreement both was intended to and did actually commence operation on May 3, 2000. The present application for revocation, therefore, did not occur within the open period provided for by the relevant provisions of the *Code* and is dismissed.

[34] The present panel, in addition to considering the White Rock situation in Board file no. 23216-C also considered a similar application in respect of the "North Shore" bargaining unit of employees in Board file no. 23246-C. If the above Memorandum of Agreement and letters informing of ratification of May 1, 2000, and May 3, 2000 are referred to, they will be seen to have applied to both bargaining units.

[35] Although the "Effective Dates" clause of the "North Shore" collective agreement indicates it will become effective on October 22, 1997, this collective agreement too was made and entered into on May 1, 2000, ratified at the same time as the White Rock agreement, and contained the same effective dates in clause 18.02 for wages, and in clause 22 for health and welfare contributions. The two collective agreements are essentially parallel and in parallel circumstances.

[36] Therefore, in respect of the North Shore bargaining unit, as in the White Rock situation, the collective agreement came into operation on May 3, 2000, for the purposes of sections 38 and 24 of the *Code*, and is for a period longer than three years. That application for revocation in respect of this bargaining unit as well, therefore, did not occur during the open period provided for in the *Code* and is also dismissed.

[37] The Board notes that, in the course of these proceedings, there were certain allegations by the bargaining agent of employer involvement in the revocation process, as well as certain other issues. Because the applications for revocation have been resolved on the basis set out above, the Board has made no finding in respect of these allegations. It should,

Code doit inclure l'examen de la question de savoir à quel moment, compte tenu des faits qui ont été présentés au Conseil, la convention collective devait s'appliquer, et à quel moment elle s'est effectivement appliquée. À la lumière des faits présentés au Conseil dans la présente affaire, il est évident que la convention devait commencer à s'appliquer et qu'elle a effectivement commencé à s'appliquer le 3 mai 2000. Par conséquent, la présente demande de révocation n'a pas été présentée dans les limites de la période prévue dans les dispositions pertinentes du *Code*, et elle est rejetée.

[34] En plus d'examiner la situation des employés de White Rock dans le dossier du Conseil n° 23216-C, le présent banc a examiné également une demande semblable relativement à l'unité de négociation des employés de North Shore dans le dossier du Conseil n° 23246-C. Le protocole d'entente et les lettres faisant état d'une ratification le 1er mai 2000 et le 3 mai 2000 semblent s'être appliqués aux deux unités de négociation.

[35] Bien que la clause des «Dates d'entrée en vigueur» de la convention collective des employés de North Shore indique que celle-ci entrera en vigueur le 22 octobre 1997, cette convention collective est intervenue elle aussi le 1er mai 2000, elle a été ratifiée le même jour que la convention des employés de White Rock, et elle prévoyait les mêmes dates d'entrée en vigueur à l'article 18.02 - pour les salaires - et à l'article 22 - pour les cotisations au régime de santé et de bien-être. Les deux conventions collectives sont essentiellement identiques et ont été conclues dans des circonstances identiques.

[36] Par conséquent, relativement à l'unité de négociation de North Shore, comme dans le cas de l'unité de négociation de White Rock, la convention collective est entrée en application le 3 mai 2000 aux fins des articles 38 et 24 du *Code*, pour une durée de plus de trois ans. La demande de révocation relative à cette unité de négociation n'a donc pas été présentée elle non plus dans les limites de la période prévue à cette fin au *Code*, de sorte qu'elle est rejetée elle aussi.

[37] Le Conseil remarque que, dans le cadre de la présente instance, l'agent négociateur a fait des allégations sur la participation de l'employeur au processus de révocation et soulevé certaines autres questions. Comme les demandes de révocation ont été tranchées d'après les motifs énoncés précédemment, le Conseil n'a tiré aucune conclusion sur ces allégations.

therefore, be appreciated that the dismissal of the within applications does not determine the allegations and issues in question.

Il faut comprendre cependant que le rejet des demandes en l'espèce ne constitue pas une décision sur les allégations qui ont été faites et sur les questions qui ont été soulevées.

CASES CITED

Bennett Chevrolet Geo Oldsmobile Cadillac Ltd., [1999] OLRB Rep. September/October 781

Giant Yellowknife Mines Limited (1976), 13 di 54; [1976] 1 Can LRBR 314; and 76 CLLC 16,002 (CLRB no. 53)

AFFAIRES CITÉES

Bennett Chevrolet Geo Oldsmobile Cadillac Ltd., [1999] OLRB Rep. September/October 781

Giant Yellowknife Mines Limited (1976), 13 di 54; [1976] 1 Can LRBR 314; et 76 CLLC 16,002 (CCRT nº 53)

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 3(1); 16.1; 24(1), 24(2)(d)(i); 24(2)(d)(ii); 38(1); 39(1)

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 3(1); 16.1; 24(1), 24(2)d)(i), 24(2)d)(ii); 38(1); 39(1)

CA1
L100
-R22
JUN 23 2004
University of Toronto

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 5-03

Reasons for decision

Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada,
complainant,
and
Bell Canada,
respondent.

CITED AS: Bell Canada

Board File: 22017-C

Decision no. 212
January 22, 2003

Unfair labour practice - Interference by employer - Bargaining rights -Voluntary separation program - The employer sought to unilaterally implement a voluntary separation program (VSP) to reduce surplus workforce by offering packages to targeted employees - The union alleges that by offering VSP directly to union members and refusing to negotiate terms with the union, the employer interfered with the union's authority as the exclusive bargaining agent, contrary to sections 94(1)(a) and 94(3)(a) of the *Canada Labour Code* (the *Code*) - The union submits that the employer cannot implement VSP, which amounts to negotiating individual contracts with employees who are represented by the union - Employer sought to have Board defer the complaint to arbitration of the union's policy grievance - Board declined to exercise its discretionary power under section 98(3) - Board granted the union's request for interim relief under section 19.1 of the *Code* to prohibit the employer from unilaterally implementing VSP until Board ruled on merits of union's complaint - Board finds that the union has status as exclusive bargaining agent for all employees in the bargaining unit upon certification; such status does not evaporate with the negotiation of a collective agreement - While management's rights may allow the unilateral imposition of some matters not negotiated in the collective agreement, matters that affect the terms and conditions of employment or the legal framework of the relationship between the employees and the employer must be negotiated or approved by the exclusive bargaining agent who represents the employees - Where the employer offers a VSP to induce employee terminations, it bypasses certain collective agreement procedures and

Motifs de décision

Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier,
requérant,
et
Bell Canada,
intimée.

CITÉ: Bell Canada

Dossier du Conseil: 22017-C

Décision n° 212
le 22 janvier 2003

Pratique déloyale de travail - Intervention de l'employeur - Droits de négociation - Programme de cessation volontaire d'emploi - L'employeur souhaitait mettre en application unilatéralement un programme de cessation volontaire d'emploi (PCVE) dans le but de réduire ses effectifs en offrant à des employés ciblés un régime d'incitatifs financiers - Le syndicat allègue que, en offrant le PCVE directement aux membres du syndicat et en refusant d'en négocier les modalités avec le syndicat, l'employeur est intervenu dans le pouvoir qu'il détient à titre d'agent négociateur exclusif, contrairement aux alinéas 94(1)a) et 94(3)a) du *Code canadien du travail* (le *Code*) - Le syndicat soutient que l'employeur ne peut pas mettre en application le PCVE, ce qui équivaudrait à négocier des ententes individuelles avec les employés qui sont représentés par le syndicat - L'employeur a demandé au Conseil d'ajourner l'examen de la plainte jusqu'à ce que le grief collectif du syndicat ait été tranché à l'arbitrage - Le Conseil a refusé d'exercer le pouvoir discrétionnaire qui lui est conféré en vertu du paragraphe 98(3) - Le Conseil a accueilli la demande d'ordonnance provisoire présentée par le syndicat en vertu de l'article 19.1 du *Code* en interdisant à l'employeur de mettre en application unilatéralement le PCVE jusqu'à ce que le Conseil ait statué sur le bien-fondé de la plainte déposée par le syndicat - Le Conseil a déclaré que le syndicat était détenteur du titre d'agent négociateur exclusif de tous les employés de l'unité de négociation, par suite de l'accréditation; un tel titre ne s'évapore pas une fois la convention collective négociée - Bien que ces droits permettent à la direction d'imposer unilatéralement certains éléments non négociés dans la convention collective, les éléments qui touchent les

entitlements - It is not merely the act of directly communicating with some union members that is at issue, but rather the direct negotiation itself between the employer and certain bargaining unit employees and the nature of the negotiation taking place to the exclusion of the bargaining agent - The union is not estopped from filing this complaint because it did not oppose the employer offering VSPs in the past - Board declares that the employer negotiating terms and conditions of employment directly with employees without the union's consent constitutes interference with the union's representation of its members, contrary to section 94(1)(a) - Board declines to decide complaint under section 94(3)(a) of the *Code* - Board will remain seized.

conditions d'emploi ou le cadre juridique de la relation entre les employés et l'employeur doivent être négociés ou approuvés par l'agent négociateur exclusif qui représente les employés - Lorsqu'il offre un PCVE aux employés pour les inciter à quitter leur emploi, l'employeur contourne certains droits et procédures qui sont prévus à la convention collective - Ce n'est pas simplement l'acte de communiquer directement avec certains membres du syndicat qui est en jeu, mais plutôt la négociation directe entre l'employeur et certains employés de l'unité de négociation et la nature de la négociation menée à l'exclusion de l'agent négociateur - L'omission du syndicat de s'opposer aux PCVE antérieurs ne l'empêche pas de déposer la plainte en l'instance - Le Conseil déclare que l'employeur a négocié des conditions d'emploi directement avec ses employés sans le consentement du syndicat et qu'il est intervenu dans la représentation par le syndicat de ses membres, contrairement à l'alinéa 94(1)a) - Le Conseil demeurera saisi de l'affaire.

The Board was composed of Ms. Julie M. Durette, Vice-Chairperson, Ms. Laraine C. Singler and Ms. Wendy E. Dawes, Members. Hearings were held on August 23 and 24 and November 16, 2001, in Toronto, Ontario.

Le Conseil était composé de M[e] Julie M. Durette, Vice-présidente, et de M[mes] Laraine C. Singler et Wendy E. Dawes, Membres. Des audiences ont été tenues les 23 et 24 août et le 16 novembre 2001 à Toronto (Ontario).

Appearances

Mr. Micheil M. Russell, for the Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada; and
Mr. Douglas G. Gilbert, for Bell Canada.

Ont comparu

M[e] Micheil M. Russell, pour le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier;
M[e] Douglas G. Gilbert, pour Bell Canada.

These reasons for decision were written by Ms. Julie M. Durette, Vice-Chairperson, and Ms. Laraine C. Singler, Member.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M[e] Julie M. Durette, Vice-présidente, et par M[me] Laraine C. Singler, Membre.

I - Background and Nature of the Application

[1] These reasons follow the Board's reasons for decision and interim order issued on April 3, 2001 in *Bell Canada*, [2001] CIRB no. 116. At that time, the Board granted a request from the Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada (CEP or the union) for interim relief under section 19.1 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*) to prohibit Bell Canada (Bell or the employer) from unilaterally implementing a voluntary separation program (VSP), until such time as the Board ruled on the merits of the union's unfair labour practice complaint. Additionally, the Board required that Bell

I - Contexte et nature de la demande

[1] Les présents motifs font suite à l'ordonnance provisoire ainsi qu'aux motifs de décision que le Conseil a rendus le 3 avril 2001 dans *Bell Canada*, [2001] CCRI n° 116. Ce dernier a alors accueilli une demande du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (le SCEP ou le syndicat) visant à obtenir, en vertu de l'article 19.1 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*), une ordonnance provisoire interdisant à Bell Canada (Bell ou l'employeur) de mettre en application unilatéralement un programme de cessation volontaire d'emploi (PCVE) jusqu'à ce que le Conseil statue sur

distribute a copy of its interim order to employees who had applied for this VSP.

[2] The Board subsequently conducted a hearing to determine CEP's unfair labour practice complaint, filed on March 7, 2001, under section 97 of the *Code*. The complaint alleges that Bell's unilateral implementation of the VSP to selected employees, and over the objections of the union, interferes with the union's representation of employees and constitutes discrimination in relation to terms and conditions of employment in contravention of sections 94(1)(a) and 94(3)(a) of the *Code*, respectively.

[3] Subsequent to the completion of the parties' evidence, Bell advised it intended to argue that the Board should defer the complaint to arbitration of the union's policy grievance in accordance with section 98(3) of the *Code*, which reads as follows:

> 98.(3)The Board may refuse to determine any complaint made pursuant to section 97 in respect of a matter that, in the opinion of the Board, could be referred by the complainant pursuant to a collective agreement to an arbitrator or arbitration board.

[4] CEP objected to the employer introducing such an argument at this stage of the proceedings when the union's evidence on the merits of its application was closed. The Board set aside time for the parties to address this question at the outset of the final day of the hearing prior to presenting their final arguments on the merits of the complaint. After recessing to consider the employer's submissions, the Board provided the parties with oral reasons for its unanimous decision to proceed with the matter and to decline exercising its discretionary power under section 98(3). The Board also advised that, in light of this ruling, further submissions on the union's objection were unnecessary.

II - Facts

[5] The central facts of this case are not in dispute. However, the parties differ in their analysis of the facts as well as in the conclusion they wish the Board to draw from these facts.

le bien-fondé de la plainte de pratique déloyale de travail déposée par le syndicat. Le Conseil a également ordonné à Bell de distribuer une copie de son ordonnance provisoire aux employés qui avaient présenté une demande relative au PCVE.

[2] Le Conseil a subséquemment tenu une audience dans le but de statuer sur la plainte de pratique déloyale de travail déposée par le SCEP le 7 mars 2001, en vertu de l'article 97 du *Code*. Dans sa plainte, le syndicat allègue qu'en mettant en application unilatéralement le PCVE à l'égard d'employés choisis, malgré ses objections, Bell intervient dans la représentation des employés par le syndicat et crée une distinction injuste en matière de conditions d'emploi, contrairement aux alinéas 94(1)a) et 94(3)a) du *Code*.

[3] Au terme de la présentation de la preuve des parties, Bell a indiqué qu'elle comptait faire valoir que le Conseil devait ajourner l'examen de la plainte jusqu'à ce que le grief collectif du syndicat ait été tranché à l'arbitrage, conformément au paragraphe 98(3) du *Code*, dont voici le libellé:

> 98.(3) Le Conseil peut refuser de statuer sur la plainte s'il estime que le plaignant pourrait porter le cas, aux termes d'une convention collective, devant un arbitre ou un conseil d'arbitrage.

[4] Le SCEP s'est opposé à ce que l'employeur soumette un tel argument à cette étape-ci des procédures, sa preuve sur le bien-fondé de sa plainte étant close. Le Conseil a prévu une période à l'ouverture du dernier jour d'audience pour permettre aux parties de traiter de cette question avant de présenter leurs observations finales sur le bien-fondé de la plainte. Après avoir suspendu l'audience pour examiner les observations de l'employeur, le Conseil a exposé oralement aux parties les motifs de sa décision unanime de statuer sur la plainte et de refuser d'exercer le pouvoir discrétionnaire qui lui est conféré en vertu du paragraphe 98(3). Le Conseil a également indiqué que, compte tenu de cette décision, il ne lui était pas nécessaire d'obtenir des observations supplémentaires sur l'objection formulée par le syndicat.

II - Faits

[5] Les faits essentiels dans la présente affaire ne sont pas contestés. En revanche, les parties diffèrent d'opinion sur l'analyse qu'elles en font ainsi que sur la décision que le Conseil devrait rendre.

[6] Two witnesses testified in these proceedings: for the union, Ms. Janice McClelland, a CEP national representative since 1980 and former Bell telephone operator, and for the employer, Mr. Steve Bedard, presently Vice-President of Labour Relations for TELUS and formerly Vice-President of Industrial Relations for Bell. Ms. McClelland is responsible for the administration of both CEP collective agreements with Bell, and she attended the meeting at which Bell's officials informed the union of the employer's intention to implement the VSP at issue in this complaint. Additionally, Ms. McClelland has participated in contract negotiations with Bell since about 1991 and was present throughout the most recent round of negotiations held in 1998-99. Mr. Bedard served in various labour relations capacities from the time of his initial employment with Bell in 1981 until he resigned in May 2000 to assume his current position with a Bell competitor. During his tenure with Bell, Mr. Bedard participated in every collective bargaining session with CEP since 1983 and served as Bell's chief spokesperson during the 1998-99 round of bargaining. In view of the timing of his departure from Bell, Mr. Bedard had no direct knowledge of the events leading up to the union's complaint.

[6] Deux personnes sont venues témoigner dans la présente instance: pour le syndicat, M^me^ Janice McClelland, représentante nationale du SCEP depuis 1980 et ancienne téléphoniste chez Bell, et, pour l'employeur, M. Steve Bedard, actuel vice-président des relations du travail chez TELUS et ancien vice-président des relations du travail chez Bell. Chargée de l'application des deux conventions collectives que le SCEP et Bell ont conclues, M^me^ McClelland a assisté à la rencontre au cours de laquelle des représentants de Bell ont informé le syndicat de l'intention de l'employeur de mettre en application le PCVE en cause dans la présente affaire. En outre, M^me^ McClelland a participé aux négociations contractuelles chez Bell depuis 1991 environ, et elle a été présente tout au long de la plus récente ronde de négociations, intervenue en 1998-1999. Quant à M. Bedard, il a agi à différents titres en matière de relations du travail à compter du moment où il a été embauché par Bell en 1981, jusqu'à ce qu'il démissionne au mois de mai 2000 pour occuper le poste qu'il détient actuellement chez un concurrent de Bell. Pendant la durée de ses fonctions chez Bell, M. Bedard a participé à toutes les séances de négociations collectives tenues avec le SCEP après 1983, et il a agi à titre de porte-parole principal de Bell au cours de la ronde de négociations de 1998-1999. Compte tenu du moment où il a quitté Bell, M. Bedard n'a aucune connaissance directe des événements qui ont mené à la plainte du syndicat.

[7] In addition to hearing testimony concerning the events leading up to and following the union's filing of the subject complaint, the Board received extensive oral and documentary evidence on the history of various termination incentives Bell made available over the past ten years or more, the negotiations between the parties during the successive rounds of collective bargaining since 1990, and a number of arbitral awards relating to the subject matter before the Board. These reasons do not detail all of the evidence and arguments considered by the Board, but rather are intended to provide the contextual background of the case and an outline of the facts and arguments most relevant to the disposition of the matter to be determined. The facts can be summarized as follows.

[7] En plus des témoignages entendus à l'audience sur les événements qui ont mené au dépôt de la plainte en cause dans la présente affaire et sur les événements qui ont suivi celui-ci, le Conseil a entendu de nombreux témoignages et reçu de la preuve documentaire volumineuse sur l'historique des divers programmes d'encouragement à la cessation d'emploi que Bell a offerts au cours des dix dernières années ou plus, sur les négociations entre les parties pendant chaque ronde de négociations collectives tenue depuis 1990, et sur un certain nombre de sentences arbitrales se rapportant à la question dont le Conseil est saisi. Les présents motifs ne donnent pas le détail de toute la preuve et de tous les arguments que le Conseil a examinés; ils visent plutôt à énoncer le contexte général de l'affaire et à exposer les grandes lignes des faits et des arguments qui sont les plus pertinents quant à la résolution de la question à trancher. Les faits peuvent être résumés dans les termes suivants.

[8] Bell is a telecommunications company operating in the provinces of Quebec and Ontario. CEP, a national trade union formed by the merger of three smaller

[8] Bell est une compagnie de télécommunications qui exploite son entreprise au Québec et en Ontario. Le SCEP est un syndicat national né de la fusion de trois

unions, represents approximately 150,000 members in various sectors of the economy across the country. The union is the successor bargaining agent for two bargaining units at Bell - the 6,300 craft and services employees and the 600 operator services employees - initially certified by the Board in 1976 and 1979, respectively. The current bargaining unit numbers have dropped significantly since 1994 when CEP represented approximately 13,000 craft and services employees and 4,000 operators at Bell. The craft and services bargaining unit lost its greatest numbers between 1995 and 1997 during Bell's restructuring initiatives, while the operator services unit incurred its most significant reduction with the elimination of the directory assistance service in 1999.

syndicats de moindre importance et représente approximativement 150 000 membres travaillant dans divers secteurs d'activité partout au Canada. Il est le nouvel agent négociateur de deux unités de négociation chez Bell - les 6 300 gens de métier et préposés au service et les 600 employés du service des téléphonistes - initialement accréditées par le Conseil en 1976 et 1979 respectivement. Le nombre d'employés faisant actuellement partie des unités de négociation a chuté de manière appréciable depuis 1994, année au cours de laquelle le SCEP représentait environ 13 000 gens de métier et préposés au service et 4 000 téléphonistes de Bell. L'unité de négociation des gens de métier et préposés au service a perdu le plus grand nombre de ses membres entre 1995 et 1997, par suite des mesures de restructuration mises de l'avant par Bell, tandis que le service des téléphonistes a subi sa réduction la plus marquée par suite de l'élimination du service d'assistance-annuaire en 1999.

[9] Although a separate collective agreement exists for each bargaining unit, the parties have been jointly negotiating both agreements at a common bargaining table since 1981. The subject complaint concerns the craft and services bargaining unit comprising those who are commonly referred to as "technicians" or "technical employees." The existing craft and services employees collective agreement was executed on May 18, 1999, and expires on November 30, 2003.

[9] Bien que chaque unité de négociation soit assujettie à une convention collective distincte, les parties négocient conjointement les deux conventions à une même table de négociation depuis 1981. La plainte en cause dans la présente affaire concerne l'unité de négociation des gens de métier et préposés au service, qui regroupe les employés qu'on appelle couramment les «techniciens» ou les «employés des services techniques». La convention collective à laquelle sont assujettis à l'heure actuelle les gens de métier et les préposés au service a été signée le 18 mai 1999 et expire le 30 novembre 2003.

[10] The event triggering the union's complaint arose at a meeting between CEP and Bell on February 27, 2001 to which Janice McClelland accompanied Mr. Joel Carr, CEP Administrative Vice-President (Ontario Region). Representing Bell at this meeting were Mr. Renato Discenza, Senior Vice-President, Field Management Services, Mr. Robert Bourdon, Director of Industrial Relations, Mr. Alwyn McAllen, Ontario Industrial Relations Director and Mr. Phillip Comrie, General Manager, Field Management Services. The meeting was described as a "business forum" during which Bell announced a surplus of between 100 to 120 technicians in its provincial district, a geographic territory that falls within the 519, 613 and 705 telephone area codes, encompassing most of the southeastern, southwestern and north central areas of Ontario outside of the Greater Toronto area. Bell also advised it intended to offer selected employees at specific locations within the surplus region a severance package up to April 13, 2001, with the same terms as

[10] L'événement qui a donné naissance à la plainte du syndicat est survenu lors d'une rencontre réunissant le SCEP et Bell, le 27 février 2001, à laquelle Janice McClelland a accompagné M. Joel Carr, vice-président à l'administration, SCEP (région de l'Ontario). Bell y avait délégué M. Renato Discenza, vice-président directeur, gestion des services extérieurs, M. Robert Bourdon, directeur des relations du travail, M. Alwyn McAllen, directeur des relations du travail de l'Ontario, et M. Phillip Comrie, directeur général, gestion des services extérieurs. La rencontre a été qualifiée de «séance de discussions d'affaires» au cours de laquelle Bell a annoncé qu'elle avait entre 100 et 120 techniciens excédentaires dans son district provincial, un territoire géographique recoupant les indicatifs régionaux 519, 613 et 705 et couvrant le plus gros des régions du sud-est, du sud-ouest et du centre-nord de l'Ontario, à l'extérieur de la Région du Grand Toronto. Bell a indiqué également qu'elle comptait offrir à des employés choisis travaillant dans certains endroits de la

the VSP made available in 2000. Ms. McClelland clarified during a subsequent telephone discussion with Bell that the offer would be a "½ VSP," an expression commonly used to describe its monetary value in comparison to that of the 1995 VSP.

[11] At the February 27 meeting, the union raised its concerns about the use of outside contractors and its resulting impact on the integrity of the bargaining unit, drawing Bell's attention to various provisions of the collective agreement. From the union's perspective, the increase in the use of outside contractors was directly related to Bell's claimed surplus. CEP also took the position it had the right to negotiate the terms and conditions of the separation program. Bell made it clear that, while the implementation rules (e.g. the timing, targeting, order of selection, etc.) were open for discussion, the conditions for eligibility and payments were not negotiable. Additionally, Bell took the position that the "Force Adjustment" procedures under article 11 of the collective agreement would not take precedence over the VSP offer and would only come into play in the event involuntary staff reductions were necessary.

[12] Aside from invoking notice and consultative requirements on the employer, article 11 contemplates the parties negotiating a plan of force adjustment where 50 or more regular employees may be subject to lay-off. Article 11 further provides employees with bumping rights based on their seniority and protects regular employees from lay-off in cases where bargaining unit work has been contracted out. Prior to laying off regular employees, Bell is required to release outside contractors and terminate term and temporary employees' employment. Laid-off employees are entitled to maintain the 30-day coverage at no cost in various group benefit plans (comprehensive medical, vision care and dental) and receive lay-off allowances to supplement employment insurance benefits. According to Bell, it has not declared a surplus for the purposes of the Force Adjustment provisions

région touchée par l'excédent et ce, jusqu'au 13 avril 2001, un programme d'indemnité de cessation d'emploi assorti des mêmes modalités que celles qui avait été offertes dans le cadre du PCVE en 2000. M[me] McClelland a clarifié, au cours d'une discussion téléphonique tenue subséquemment avec Bell, que l'offre représenterait la «moitié d'un PCVE», une expression utilisée couramment pour décrire la valeur pécuniaire du PCVE comparativement à celle du PCVE de 1995.

[11] Lors de la rencontre du 27 février, le syndicat a formulé des réserves au sujet du recours à des entrepreneurs de l'extérieur et de l'incidence de cette mesure sur l'intégrité de l'unité de négociation, tout en insistant sur les diverses dispositions de la convention collective. De l'avis du syndicat, le recours accru à des entrepreneurs de l'extérieur était directement lié au nombre d'employés excédentaires que Bell prétendait avoir. Le SCEP a fait également valoir qu'il avait le droit de négocier les modalités du programme d'indemnité de cessation d'emploi. Bell a expliqué clairement que, si les règles de mise en application (p. ex. le calendrier de mise en oeuvre, le choix des employés et l'ordre de sélection des employés, etc.) pouvaient faire l'objet de discussions, les conditions d'admissibilité et les paiements n'étaient pas négociables. En outre, Bell a fait valoir que les modalités relatives au réaménagement des effectifs prévues à l'article 11 de la convention collective n'auraient pas préséance sur l'offre du PCVE et qu'elles ne s'appliqueraient que dans le cas où des réductions forcées des effectifs s'imposaient.

[12] En dehors du fait qu'il prévoit l'obligation pour l'employeur de donner un avis et de consulter le syndicat, l'article 11 envisage la situation où les parties négocient un programme de réaménagement des effectifs dans le cadre duquel 50 employés permanents ou plus sont susceptibles d'être mis à pied. L'article 11 accorde également aux employés un droit de supplantation qui est fondé sur leur ancienneté et met les employés permanents à l'abri d'une mise à pied dans les cas où le travail de l'unité de négociation est donné en sous-traitance. Donc, avant de mettre des employés permanents à pied, Bell doit libérer les entrepreneurs de l'extérieur et mettre fin à l'emploi des employés nommés pour une période déterminée et des employés temporaires. Les employés mis à pied bénéficient sans frais pendant 30 jours des divers régimes d'avantages sociaux collectifs (soins de santé

(article 11) of the collective agreement in the past 15 years.

[13] Bell provided no documentation at the February 27 meeting on its proposed VSP, nor details concerning the types of jobs, work locations or relative seniority of the employees targeted by the surplus situation. Accordingly, the union reserved its right to question whether a surplus actually existed and insisted the employer provide the relevant data.

[14] In its interim decision (*Bell Canada, supra*), the Board described a second meeting between the parties, following which the union filed the subject complaint:

> [7] On March 7, 2001, the parties met again to discuss the matter. Bell indicated it was prepared to discuss with the union some aspects regarding the implementation of the rules of the separation program (including such issues as timing, targeting, order of selection of employees, etc.) but made it clear the amount of money to be allocated to the VSP program and the conditions for eligibility and payment were not negotiable. The union, again, voiced its opposition and indicated it wanted to negotiate all aspects of the VSP.
>
> [8] CEP took the position that Bell was obligated to meet with them to negotiate and agree upon the terms of the VSP. When Bell refused, CEP filed the present unfair labour practice complaint.
>
> (pages 2-3)

[15] At the same time it filed the subject complaint, CEP filed a policy grievance under the collective agreement taking issue with Bell's decision "to unilaterally institute a program of voluntary separation for bargaining unit employees." The grievance alleges that Bell's action contravenes "the union's prerogative to negotiate the terms and conditions of such program, if indeed it's deemed to be the appropriate response to the current situation." The grievance had not been referred to arbitration at the time of the Board's proceedings.

complets, soins de la vue et soins dentaires) et ont droit à une indemnité de mise à pied qui s'ajoute aux prestations d'assurance-emploi. Bell assure qu'elle n'a fait aucune déclaration d'excédentaire aux fins des dispositions relatives au réaménagement des effectifs (article 11) de la convention collective au cours des 15 dernières années.

[13] Lors de la rencontre du 27 février, Bell n'a fourni aucune documentation sur le PCVE proposé, ni aucun détail concernant les types d'emplois, les lieux de travail ou l'ancienneté respective des employés qui étaient touchés par la déclaration d'employés excédentaires. Par conséquent, le syndicat s'est réservé le droit de mettre en doute l'existence de l'excédent et a insisté pour que l'employeur fournisse les données pertinentes.

[14] Dans sa décision provisoire (*Bell Canada*, précitée), le Conseil a décrit la tenue d'une seconde rencontre entre les parties, à la suite de laquelle le syndicat a déposé la plainte en l'espèce:

> [7] Les parties se sont rencontrées à nouveau le 7 mars 2001. Bell a indiqué qu'elle était disposée à discuter de certains aspects de la mise en application du programme de cessation volontaire d'emploi (y compris des questions comme le calendrier de mise en oeuvre, les employés visés, l'ordre de sélection des employés), mais elle a clairement précisé que la somme allouée au programme ainsi que les conditions d'admissibilité et les montants payables n'étaient pas négociables. Le syndicat s'est encore une fois insurgé contre cette façon de faire et a déclaré qu'il voulait négocier tous les aspects du PCVE.
>
> [8] Le SCEP était d'avis que Bell était obligée de le rencontrer pour négocier les modalités du PCVE. Bell ayant refusé d'accéder à sa demande, le SCEP a déposé la plainte de pratique déloyale de travail dont le Conseil est saisi en l'espèce.
>
> (pages 2-3)

[15] Simultanément au dépôt de la plainte en cause en l'espèce, le SCEP a déposé un grief collectif en vertu de la convention collective, s'opposant à la décision de Bell de «mettre de l'avant unilatéralement un programme de cessation volontaire d'emploi destiné aux employés de l'unité de négociation» (traduction). Le syndicat allègue, dans son grief, que le geste de Bell porte atteinte à la «prérogative du syndicat de négocier les modalités d'un tel programme, si effectivement celui-ci constitue la solution indiquée dans le contexte actuel» (traduction). Le grief n'avait pas été renvoyé à l'arbitrage à la date des procédures qui ont été tenues devant le Conseil.

[16] Early in the week of March 12, 2001, Bell's managers contacted technical employees in their respective work group to explain the terms and timelines of the VSP offer. These employees were able to access the details of their individualized plan by Monday, March 19, 2001 and had until March 26, 2001 to submit their application for the VSP. Bell intended that employees approved for VSP leave the workplace by April 13, 2001.

[17] In preparation for further meetings with Bell, CEP formally requested detailed information, including: the specific locations where the surplus existed, the job titles and classifications affected, the total number of part-time employees in the affected areas, and, for both Bell technicians and outside contractors, the total number of service calls made per month together with the total number of hours worked per month since September 1999. The parties met on May 7 and 8, 2001, at which time Bell provided further details concerning its declared surplus, including a comparison between the February 2001 actual staff levels and the April 2001 budgeted staff levels for each of the locations within the region affected. Bell's documentation showed a budgeted staff level of 773 employees for the region in which there were 909 employees in total, as of February 2001. Bell forecasted that the surplus of 136 employees could be adjusted to 97 by "rebalancing staff" from "surplus" locations to "high activity & growth" locations. At the time of the Board's hearing, the union had not yet received any of the information requested concerning the number of service calls made and the number of hours worked.

[18] Bell is seeking to implement the VSP at issue before the Board, in order to reduce its technical workforce by offering targeted employees financial incentives to terminate their employment. In exchange for agreeing to terminate their employment within the time frame set by Bell, selected employees will receive a separation package. This VSP includes pension plan enhancements, salary continuance, termination allowance, extended benefits plan coverage, and paid leave of absence prior to pension. The specific

[16] Au début de la semaine du 12 mars 2001, les gestionnaires de Bell ont communiqué avec les employés des services techniques dans leur groupe de travail respectif pour leur expliquer les modalités et les délais dont l'offre du PCVE était assortie. Ces employés pouvaient également prendre connaissance du contenu de leur offre personnelle à compter du lundi 19 mars 2001 au plus tard et ils avaient ensuite jusqu'au 26 mars 2001 pour présenter une demande dans le cadre du PCVE. Bell souhaitait que le départ des employés autorisés aux termes du PCVE ait lieu au plus tard le 13 avril 2001.

[17] Désireux de se préparer à la tenue d'autres rencontres avec Bell, le SCEP a officiellement demandé des renseignements détaillés, notamment sur les endroits précis où il y avait des employés excédentaires, sur les classifications et le titre des emplois visés, sur le nombre total d'employés à temps partiel dans les endroits touchés et, pour les techniciens de Bell et les entrepreneurs de l'extérieur, sur le nombre total d'appels de service faits par mois ainsi que sur le nombre total d'heures travaillées par mois depuis septembre 1999. Les parties se sont rencontrées les 7 et 8 mai 2001. Bell a alors fourni des détails supplémentaires concernant sa déclaration d'employés excédentaires, dont une comparaison entre le niveau réel de personnel au mois de février 2001 et le niveau budgétisé de personnel au mois d'avril 2001 pour chacun des endroits faisant partie de la région touchée. La documentation fournie par Bell faisait état d'un niveau de personnel budgétisé de 773 employés pour la région qui comptait 909 employés au total au mois de février 2001. Bell prévoyait que l'excédent de 136 employés pourrait être ramené à 97 si elle replaçait le personnel provenant des endroits visés par la déclaration d'employés excédentaires dans des endroits qui connaissaient un «niveau d'activité et de croissance élevé». Lors de l'audience tenue par le Conseil, le syndicat n'avait pas encore reçu les renseignements demandés concernant le nombre d'appels de service faits et le nombre d'heures travaillées.

[18] Bell souhaite mettre en application le PCVE en cause devant le Conseil dans le but de réduire ses effectifs des services techniques et, à cette fin, elle offre à des employés ciblés un régime d'incitatifs financiers visant à mettre fin à leur emploi. En contrepartie de leur consentement à mettre fin à leur emploi dans les délais fixés par Bell, les employés choisis pourront se prévaloir d'un programme de cessation d'emploi. Ce PCVE prévoit notamment la bonification du régime de retraite, le maintien du salaire, une indemnité de

components and financial amounts of each severance package are based on the individual employee's age and years of service. This VSP is not part of the collective agreement in effect, nor has it been agreed to by the union.

[19] The first occasion on which a VSP was made available to Bell employees was in May 1992. Prior to that time, Bell had, on select occasions, offered pension improvements to induce staff to retire early. Only two of the eight offers between 1982 and 1990 were available to bargaining unit employees (in 1984 and 1985); the remainder were exclusive to management personnel alone. Such pension improvements were amendments to the pension plan necessitating the authorization of Bell's Board of Directors and applied only to those taking advantage of the incentive offer. The pension plan is a non-contributory defined benefits plan entirely funded by Bell and covers all staff (both bargaining unit and excluded personnel) at Bell and a number of affiliated companies designated by Bell as "participating companies."

[20] In a February 12, 1991 communication to all bargaining unit employees, Bell's Vice-President of Personnel Resources announced the details of an early retirement incentive plan (ERIP), noting:

> You will recall that during the recent round of labour negotiations, the Company and the [CEP] signed a letter of intent for the offering of an ERIP to the membership of the [CEP] in the 1991 calendar year. The terms and conditions of such a plan were to be determined.

[21] The text of the aforementioned letter of intent signed by Bell on February 11, 1991 (the effective date of the relevant collective agreement) states:

> This is to confirm our understanding reached during Bargaining for the renewal of the Craft and Services and Operator Services ... Collective Agreements. In accordance with this understanding, an Early Retirement Incentive Plan will be offered to employees covered by the two above-mentioned Collective Agreements at some point in time in 1991.

cessation d'emploi, une protection prolongée aux termes du régime d'avantages sociaux, et un congé payé avant la retraite. Les éléments particuliers et les sommes d'argent en cause dans chaque programme de cessation d'emploi sont établis en fonction de l'âge et des années de service de chaque employé. Ce PCVE ne fait pas partie de la convention collective en vigueur, ni n'a-t-il reçu l'aval du syndicat.

[19] C'est en mai 1992 qu'un PCVE a été offert pour la première fois aux employés de Bell. Auparavant, Bell avait, à diverses occasions, offert des prestations de retraite bonifiées pour inciter le personnel à prendre une retraite anticipée. Seulement deux des huit offres présentées entre 1982 et 1990 étaient destinées aux employés syndiqués (en 1984 et en 1985), les autres offres ayant été faites au personnel de la direction seulement. Cette bonification des prestations de retraite comportait des modifications au régime de retraite et nécessitait l'autorisation du conseil d'administration de Bell; elle ne s'appliquait qu'à ceux qui acceptaient l'offre relative au programme incitatif. Le régime de retraite est un régime à prestations déterminées non cotisable auquel seule Bell contribue, et il est offert à tout le personnel (les employés faisant partie de l'unité de négociation ainsi que le personnel exclu) de Bell et à un certain nombre de sociétés affiliées désignées par Bell comme étant des «sociétés participantes».

[20] Dans une note du 12 février 1991 adressée à tous les employés de l'unité de négociation, le vice-président des ressources humaines de Bell a annoncé les détails d'un programme d'encouragement à la retraite anticipée (PERA), signalant ceci:

> Nous vous rappelons qu'au cours de la plus récente ronde de négociations collectives, la société et le SCEP ont signé une lettre d'intention en vue de l'offre d'un PERA aux membres du SCEP au cours de l'année civile 1991. Les modalités d'un tel programme restaient à déterminer.
>
> (traduction)

[21] Le texte de la lettre d'intention susmentionnée signée par Bell le 11 février 1991 (la date d'entrée en vigueur de la convention collective applicable) est reproduit ci-après:

> Nous confirmons l'entente à laquelle nous sommes parvenus au cours des négociations en vue du renouvellement des conventions collectives des gens de métier et préposés au service et du service des téléphonistes. Conformément à cette entente, un programme d'encouragement à la retraite anticipée sera offert aux employés assujettis à l'une ou l'autre des deux conventions collectives susmentionnées à un moment ou un autre en 1991.

> Employees who will be eligible for the Early Retirement Incentive Plan will have a minimum of two months from the time the details of the plan are released until they will have to retire. In any event, employees who decide to take advantage of the plan will have to complete their employment with the Company before January 1, 1992.

> Les employés admissibles au programme d'encouragement à la retraite anticipée auront deux mois au moins, à compter du moment où les détails du programme seront divulgués, pour prendre leur retraite. Quoi qu'il en soit, les employés qui décident de se prévaloir du programme devront mettre fin à leur emploi chez Bell avant le 1er janvier 1992.
>
> (traduction)

[22] This collective agreement stipulated, as does the current collective agreement, that such letters of intent are reproduced for convenience and are not to be construed as forming part of the collective agreement. According to Mr. Bedard, benefits plan improvements are discussed with the union "on a consultative basis" with the improvements, although admittedly part of the tentative contract settlement, being set out in a letter of intent. For example, the union's September 21, 1995 bargaining proposals called for improvements to the Comprehensive Medical Expense Plan, Dental Plan and Vision Care Plan, as well as employee access to the employer's Home & Automobile Insurance plan. The letter of intent signed by Bell's Benefits Director on January 29, 1996 and reproduced in the collective agreement coming into effect on that same date, provides as follows:

[22] À l'instar de la convention collective en vigueur, cette convention collective précisait que de telles lettres d'intention étaient reproduites pour des raisons de commodité et qu'elles ne devaient pas être considérées comme faisant partie intégrante de la convention collective. D'après M. Bedard, bien qu'il faille convenir qu'elle faisait partie de l'entente contractuelle provisoire, la bonification du régime d'avantages sociaux avait été discutée avec le syndicat «à titre consultatif» puisqu'elle était exposée dans une lettre d'intention. Ainsi, dans ses propositions de négociations du 21 septembre 1995, le syndicat demandait une bonification du régime de soins de santé complets, du régime de soins dentaires et du régime de soins de la vue, ainsi que l'accès, pour les employés, au régime d'assurance habitation et automobile de l'employeur. La lettre d'intention signée par le directeur de la section des avantages sociaux de Bell le 29 janvier 1996, et reproduite dans la convention collective entrée en vigueur le même jour, prévoit ceci:

> ... for employees covered by the Operator Services and Craft and Services Collective Agreements, the terms and conditions of the plans mentioned below provide the following level of benefits rather than those published in the current Company benefits brochures and practices: ...

> ... pour les employés visés par les conventions collectives du service des téléphonistes et de l'unité des gens de métier et préposés au service, les modalités des régimes mentionnés ci-après prévoient le niveau suivant de prestations plutôt que celui qui est publié dans les brochures et les pratiques actuelles de la société relatives aux avantages sociaux...
>
> (traduction)

[23] This letter details improvements to the various benefits plans and specifies that employees would have access to Bell's group Home and Automobile Insurance plan effective April 1, 1996.

[23] Cette lettre explique en détail la bonification des divers programmes d'avantages sociaux et précise que les employés auraient accès au régime d'assurance habitation et automobile de Bell à compter du 1er avril 1996.

[24] In a document distributed to its Tier B Managers (3rd level of management), Bell announced the introduction of a "workforce adjustment program" to commence on May 4, 1992, to provide financial incentives to both management and support and technical employees to terminate their employment. The plan, called voluntary termination incentive plan (VTIP), required employees to terminate employment or go on special leave by December 31, 1992. Bell's Guide for Tier B Managers indicates the plan included termination allowance for all employees and post-

[24] Dans un document distribué à ses cadres du groupe hiérarchique B (niveau de direction 3), Bell a annoncé la mise en place d'un «programme de réaménagement des effectifs», dont l'entrée en vigueur était prévue le 4 mai 1992. La société souhaitait ainsi offrir des incitatifs pécuniaires à la direction ainsi qu'aux employés de soutien et des services techniques en retour de la cessation de leur emploi. Aux termes de ce régime, appelé le programme de cessation volontaire d'emploi (PCVE), les employés devaient mettre fin à leur emploi ou prendre un congé spécial au plus tard le

retirement benefits or special leave of absence (pension bridging) for specified groups of employees. Post-retirement benefits were available to employees 50 years old or more whose age plus service equalled 75 or more. Pension bridging was offered to those aged 50 or over who had the option of going on an unpaid leave for a predetermined period to enable them to reach a specific age and/or service level during which time they would continue to accumulate pensionable service.

31 décembre 1992. Si l'on se reporte au guide de Bell à l'intention des cadres du groupe hiérarchique B, le programme incluait une indemnité de cessation d'emploi pour tous les employés ainsi que des prestations à la retraite ou un congé spécial (raccordement avec le régime de retraite) pour certains groupes d'employés. Les prestations à la retraite étaient offertes aux employés de plus de 50 ans dont l'âge et les années de service étaient égaux à 75 au moins. Le raccordement au régime de retraite était offert aux employés âgés de plus de 50 ans, qui pouvaient choisir de prendre un congé non payé pendant une période prédéterminée jusqu'à ce qu'ils atteignent un certain âge et/ou nombre d'années de service, et continuer ainsi à accumuler des services ouvrant droit à pension.

[25] Bell brought in a new voluntary termination incentive plan (VTIP 1993) in October 1992 "to initiate financial offers to eligible employees during the fourth quarter" of the year to terminate their employment by February 28, 1993. The accompanying management guide indicates that termination allowance, post-retirement benefits, and pension enhancements were again components of VTIP 1993. Bell offered a termination incentive plan (TIP 1994) in November 1993 to employees who agreed to terminate employment by January 31, 1994. Similarly to previous plans, TIP 1994 featured termination allowance, improved pension benefits, pension bridging, and post-retirement benefits.

[25] Bell a proposé un nouveau programme de cessation volontaire d'emploi (PCVE 1993) en octobre 1992 «dans le but de présenter des offres financières aux employés admissibles au cours du quatrième trimestre» (traduction) de l'année pour mettre fin à leur emploi au plus tard le 28 février 1993. Le guide à l'intention de la direction s'y rattachant indique que l'indemnité de cessation d'emploi, les prestations à la retraite et la bonification des prestations de retraite étaient encore prévues dans le PCVE 1993. Bell a offert un programme de cessation d'emploi (PCE 1994) en novembre 1993 aux employés qui convenaient de mettre fin à leur emploi au plus tard le 31 janvier 1994. Tout comme les programmes antérieurs, le PCE 1994 prévoyait une indemnité de cessation d'emploi, des prestations de retraite bonifiées, un raccordement au régime de retraite et des prestations à la retraite.

[26] In the spring of 1995, Bell announced it was embarking on an extensive business restructuring and reorganization program under which it planned to eliminate some 10,000 jobs by the end of 1997. Bell subsequently launched a 3-year severance program approved by its Board of Directors in late July of 1995 under which a VSP was to be offered to staff who agreed to terminate their employment within the 1995-97 period. The components of this severance package, described in a guide Bell distributed to all its employees, included pension enhancements and termination allowance based on the employee's age and length of service. Bargaining unit employees who applied after the closing date of September 30, 1995 would receive a reduced severance package of roughly

[26] Au printemps de 1995, Bell a annoncé qu'elle entreprenait un vaste programme de restructuration et de réorganisation commerciales dans le cadre duquel elle prévoyait éliminer quelque 10 000 emplois avant la fin de 1997. Bell a donc lancé, à la fin de juillet 1995, un programme de cessation d'emploi de 3 ans approuvé par son conseil d'administration, aux termes duquel un PCVE devait être offert aux employés qui acceptaient de mettre fin à leur emploi au cours de la période de 1995 à 1997. Ce programme de cessation d'emploi, décrit dans un guide que Bell a distribué à tous ses employés, prévoyait notamment une bonification du régime de retraite et une indemnité de cessation d'emploi fondées sur l'âge et les années de service de l'employé. Les employés faisant partie de l'unité de

half its original value, thus earning the moniker of a "½ VSP."

[27] The parties commenced negotiations to renew their collective agreements, shortly before the September 30, 1995, VSP application closing date. At this stage, the Canadian Radio-Television and Telecommunications Commission (CRTC) - the independent agency responsible for regulating Canada's broadcasting and telecommunications systems - had already approved Bell's application to transfer responsibility for the inside wire to its residential customers. Both witnesses in the present matter testified to some of the events leading up to the issues confronting the parties during this set of negotiations, including Bell's business transformation process, deregulation, massive downsizing and the use of outside contractors. Ms. McClelland attested to the union's certainty about the seriousness of the situation and to Bell's determination to eliminate much of the work performed by CEP members, including the residential inside wire installation, repair and maintenance. Mr. Bedard explained Bell was undergoing the "transition from a traditional telephone company to a modern telecommunications company," and he agreed the use of outside contractors was a significant issue during this round of bargaining.

[28] The impact Bell's elimination of residential inside wire and telephone jack installation services would have on CEP technicians - and on Class II technicians in particular - was predictably significant. The "summary of issues" CEP tabled at the outset of negotiations recognized the massive downsizing its members would face under Bell's business restructuring process. CEP's document indicated both support for Bell's severance program, noting, "One of the more humane initiatives to come out of this process is the current, improved VTIP," as well as concern over the employer's approach "to move bargaining unit work to

négociation qui avaient présenté une demande après le 30 septembre 1995, c'est-à-dire la date à laquelle l'offre expirait, auraient droit à un programme de cessation d'emploi réduit dont la valeur représentait environ la moitié de celle du programme initial, d'où l'expression «moitié d'un PCVE».

[27] Les parties ont entrepris les négociations en vue du renouvellement de leurs conventions collectives peu avant le 30 septembre 1995, date limite de présentation des demandes relatives au PCVE. À ce moment-là, le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (CRTC) - l'organisme indépendant chargé de réglementer les systèmes canadiens de radiodiffusion et de télécommunication - avait déjà approuvé la demande de transfert de responsabilités présentée par Bell touchant les services de câblage intérieur à ses clients résidentiels. Les deux témoins en l'espèce ont témoigné sur certains des événements qui ont mené aux points sur lesquels les parties se sont opposées au cours de cette ronde de négociations, notamment le processus de transformation commerciale de Bell, la déréglementation, la réduction massive des effectifs et le recours à des entrepreneurs de l'extérieur. M^me^ McClelland a confirmé, d'une part, la certitude du syndicat que la situation était grave et, d'autre part, la détermination de Bell d'éliminer une bonne partie du travail accompli par des membres du SCEP, notamment l'installation, la réparation et l'entretien du câblage intérieur des résidences. M. Bedard a expliqué que Bell était en période de «transition puisqu'elle devait passer de société de téléphonie traditionnelle à une société de télécommunications moderne», et il a convenu que le recours à des entrepreneurs de l'extérieur constituait une question importante au cours de cette ronde de négociations.

[28] Comme on pouvait le prévoir, l'élimination par Bell des services résidentiels d'installation de câblage intérieur et de prises de téléphones allait avoir sur les techniciens membres du SCEP - et sur les techniciens de la catégorie II plus particulièrement - de lourdes conséquences. Le «résumé des questions en litige» que le SCEP a déposé à l'ouverture des négociations faisait état de la réduction importante des effectifs à laquelle ses membres devraient faire face sous l'effet du processus de restructuration commerciale mis de l'avant par Bell. Le document du SCEP confirmait l'appui du syndicat au programme de cessation d'emploi proposé

outside contractors" and interest in "regulating and controlling contracting out."

par Bell, signalant que «l'une des mesures plus humaine proposée dans le cadre de ce processus est l'actuel PCVE» (traduction), ainsi que ses réserves à l'égard de la tendance de l'employeur à «confier à des entrepreneurs de l'extérieur du travail relevant de l'unité de négociation» (traduction), et l'intérêt qu'il portait à la «réglementation et la surveillance de la sous-traitance».

[29] The parties negotiated the formation of a new company that was later to become Entourage Technology Solutions (Entourage) to take over the inside wire work performed by Bell Class II technicians. In Mr. Bedard's words, the creation of Entourage - referred to as "Newco" during these negotiations and in the resulting collective agreement - was "a far reaching business transaction" involving the transfer of equipment, the union and employer guaranteeing work for the new company and the financial assistance from the Solidarity Fund QFL (the labour-sponsored investment fund of the Québec Federation of Labour, that province's largest trade union central body). According to Mr. Bedard, discussions regarding Entourage took place between CEP and Bell senior executives and, subsequently, were brought to the bargaining table. A feature of the deal struck at the senior executive level to transfer work to Entourage was that Bell would give a severance package to employees who left Bell to work at Entourage. Mr. Bedard points out that this severance package was the VSP then in place (i.e., the 3-year VSP for which the application date had expired on September 30, 1995), but acknowledges that the conditions for eligibility were different in that Bell's managerial discretion had been waived for those who were offered jobs at Entourage.

[29] Les parties ont aussi négocié la formation d'une nouvelle société qui allait plus tard devenir Entourage Solutions technologiques Inc. (Entourage) et qui devait prendre le relais en matière de travaux de câblage intérieur accomplis par les techniciens de la catégorie II de Bell. Pour reprendre les propos de M. Bedard, la création d'Entourage - appelée la «nouvelle société» au cours de ces négociations et dans la convention collective qui s'en est suivie - constituait une «transaction commerciale de grande portée» nécessitant le transfert d'équipement, la garantie par le syndicat et l'employeur que la nouvelle société allait obtenir du travail, et l'aide financière du Fonds de solidarité de la FTQ (le fonds d'investissement de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec, la centrale syndicale la plus importante de cette province). D'après M. Bedard, les discussions concernant Entourage ont eu lieu entre le SCEP et les hauts dirigeants de Bell et se sont poursuivies subséquemment à la table des négociations. L'entente conclue au niveau de la haute direction prévoyait notamment le transfert du travail à Entourage en retour du versement, par Bell, d'une indemnité de cessation d'emploi aux employés qui quittaient Bell pour travailler chez Entourage. M. Bedard souligne que cette indemnité de cessation d'emploi était le PCVE alors en vigueur (c.-à-d. le PCVE de trois ans dont le délai de présentation des demandes avait expiré le 30 septembre 1995), mais il reconnaît que les conditions d'admissibilité étaient différentes en ce que Bell avait renoncé à son pouvoir discrétionnaire de la direction à l'égard de ceux à qui on avait offert des emplois chez Entourage.

[30] The ensuing collective agreement signed on January 29, 1996, reflects the parties' resolution of their conflicting objectives on the issue of contracting out. The restrictions on the use of outside contractors under article 11 - Force Adjustment - remained unchanged. However, a memorandum of agreement (that continues in substance under the present collective agreement) sets out the terms under which the bargaining unit work was transferred to Entourage and, consequently, no longer considered to be "the work of the bargaining units" at Bell. The 1996-98 collective agreement, in

[30] La convention collective qui a été signée subséquemment, soit le 29 janvier 1996, fait état du règlement par les parties de leurs objectifs contradictoires sur la question de la sous-traitance. Les restrictions imposées au recours à des entrepreneurs de l'extérieur aux termes de l'article 11 - Réaménagement des effectifs - demeuraient inchangées. Toutefois, un protocole d'accord (qui, pour l'essentiel, subsiste sous le régime de la convention collective actuelle) énonçait les modalités aux termes desquelles le travail qui relevait de l'unité de négociation était transféré à

effect until November 30, 1998, also included a letter of intent confirming the understanding reached during bargaining on the issue of lay-offs that, conditional to: (1) the creation of a number of specified subsidiary operations as distinct corporate entities with bargaining units separate from the CEP Bell technicians unit; (2) the creation of Entourage; and (3) the success of the voluntary separation program and "the redeployment of employees in response to imbalances of staff to load:"

> ... the Company does not anticipate a need to resort to the Force Adjustment provisions contained in Article 11 over the term of the current collective agreement.

[31] During 1998, Bell issued a policy guide (Severance Policy for 1998) to its managers outlining the severance package available to employees departing their business unit by September 30, 1998. The management guide indicates that the pension increases and termination allowances payable to unionized personnel under the1998 VSP would be roughly half the value of those provided under the 3-year plan introduced in 1995. Bell's first so-called "½ VSP" included the same post-retirement benefits and paid leave of absence prior to pension offered under the 1995-97 VSP.

[32] The parties' most recent set of contract negotiations prior to the filing of the subject complaint commenced on October 15, 1998 and resulted in the collective agreement currently in effect until November 30, 2003. As CEP's opening proposals demonstrate, the issues of job security and contracting out continued to be union bargaining priorities:

> The employer wants to introduce a new culture based on the unconditional commitment of employees, while doing exactly the opposite - rationalizing, contracting out, abandoning core sectors of its market, massively centralizing, closing offices ...

Entourage et qui, en conséquence, n'était plus considéré comme du «travail relevant des unités de négociation» existant chez Bell. La convention collective de 1996-1998, en vigueur jusqu'au 30 novembre 1998, comprenait également une lettre d'intention confirmant l'entente conclue au cours des négociations sur la question des mises à pied, à savoir que, sous réserve (1) de la création d'un certain nombre de filiales désignées en tant que sociétés commerciales distinctes dont les unités de négociation seraient distinctes également de l'unité des techniciens de Bell représentée par le SCEP, (2) de la création d'Entourage et (3) du succès du programme de cessation volontaire d'emploi et du «redéploiement des employés pour faire face au déséquilibre engendré au niveau du personnel par rapport aux charges de travail»:

> ... la société ne prévoit pas devoir recourir aux dispositions relatives au réaménagement des effectifs de l'article 11 pendant la durée de la convention collective en vigueur.
>
> (traduction)

[31] Au cours de l'année 1998, Bell a remis à ses dirigeants un guide de politique (politique relative à la cessation d'emploi pour 1998) exposant le contenu du programme de cessation d'emploi offert aux employés qui quitteraient leur unité fonctionnelle au plus tard le 30 septembre 1998. Le guide à l'intention des dirigeants indique que la bonification du régime de retraite et les indemnités de cessation d'emploi payables au personnel syndiqué sous le régime du PCVE de 1998 représenteraient environ la moitié de la valeur de ce que prévoyait le programme de trois ans proposé en 1995. Le premier programme de Bell représentant la «moitié d'un PCVE» prévoyait les mêmes prestations à la retraite et le même congé payé avant la retraite offerts aux termes du PCVE de 1995-1997.

[32] La plus récente série de négociations contractuelles intervenues entre les parties avant le dépôt de la présente plainte ont été entreprises le 15 octobre 1998 et ont débouché sur la convention collective actuellement en vigueur jusqu'au 30 novembre 2003. Ainsi que les propositions d'ouverture du SCEP le démontrent, les questions de la sécurité d'emploi et de la sous-traitance figuraient encore au nombre des priorités de négociation du syndicat:

> L'employeur souhaite instaurer une nouvelle culture fondée sur l'engagement inconditionnel des employés tandis qu'il fait exactement le contraire - il rationalise, donne en sous-traitance, abandonne des secteurs primordiaux de son marché, centralise massivement, ferme des bureaux ...

...

The proposed Union bargaining program addresses these issues: - the anxiety and discontent of our members by seeking improvements toward employment stability...

...

1) The members of the CEP Bell bargaining units are very strongly and firmly opposed to ... any closures or centralizations.

2) We want to clarify and secure our jurisdiction by defining clear boundaries guaranteeing that work traditionally performed by our members in this Company, the subsidiaries and new ventures will continue to be performed by our members, protected by the C&S and OS Collective Agreements. ...

...

Le programme de négociation proposé par le syndicat traite de ces questions: - l'angoisse et le mécontentement de nos membres en cherchant à obtenir des améliorations au niveau de la stabilité des emplois...

...

1) Les membres des unités de négociation du SCEP chez Bell s'opposent très fermement et vigoureusement à ... toute fermeture ou centralisation.

2) Nous souhaitons clarifier et confirmer notre compétence en fixant des limites claires qui garantissent que le travail traditionnellement accompli par nos membres dans cette société, les filiales et les nouvelles entreprises, continuera d'être exécuté par nos membres, sous la protection des conventions collectives des gens de métier et préposés au service et du service des téléphonistes...

(traduction)

[33] In early November 1998, Mr. Bedard informed the union that a "½ VSP" would be offered to employees in the operator services unit in Ontario. He also agreed in a discussion with a CEP official (Mr. Carr's predecessor) that, in the event Bell received more than the required 80 applicants, the selection would be done by seniority from all applicants in Ontario. On December 15, 1998, Bell's Board of Directors approved that the severance program then in place be "extended for an additional period ending December 31, 1999." The ensuing document Bell issued to its managers (Severance Policy for 1999) indicates that the same "½ VSP" previously available to employees departing by September 30, 1998 would now be offered to those leaving their business unit in 1999.

[33] Au début du mois de novembre 1998, M. Bedard a informé le syndicat qu'une «moitié d'un PCVE» allait être offerte aux employés faisant partie de l'unité du service des téléphonistes en Ontario. Il a convenu également, dans une discussion avec un représentant du SCEP (le prédécesseur de M. Carr), que, si Bell recevait plus que le nombre requis de 80 demandes, la sélection serait effectuée par ordre d'ancienneté parmi tous les demandeurs provenant de l'Ontario. Le 15 décembre 1998, le conseil d'administration de Bell a approuvé la prolongation du programme de cessation d'emploi alors en vigueur «pour une période supplémentaire prenant fin le 31 décembre 1999». Le document que Bell a ensuite remis à ses dirigeants (politique relative à la cessation d'emploi pour 1999) indique que la même «moitié d'un PCVE» antérieurement offerte aux employés quittant la société au plus tard le 30 septembre 1998 serait maintenant offerte à ceux qui quittaient leur unité fonctionnelle en 1999.

[34] Bell announced at the bargaining table in January 1999 its intention to spin off its directory assistance services to a joint venture with the U.S.-based Excell Global Services (Excell). This announcement resulted in the parties' relationship "hitting its lowest ebb," to use Ms. McClelland's words, and culminated in both operators and technicians going out on a month-long widely publicized strike. In the global settlement that followed, CEP was successful in significantly increasing the value of the operators' severance package above the "½ VSP" initially offered by Bell. The operator services collective agreement itemizes the specific Bell operator-assisted services to be transferred

[34] Lors des négociations tenues en janvier 1999, Bell a annoncé son intention de céder ses services d'assistance-annuaire à une coentreprise formée avec Excell Global Services (Excell), une entreprise basée aux États-Unis. Par suite de cette annonce, les relations entre les parties «ont atteint leur plus bas niveau», pour reprendre les propos de M^me^ McClelland, et les téléphonistes et les techniciens en sont venus à déclencher une grève d'un mois qui a été largement médiatisée. Dans l'entente globale qui a suivi, le SCEP a réussi à faire porter la valeur de l'indemnité de cessation d'emploi des téléphonistes largement au-delà de la «moitié d'un PCVE» initialement offerte par Bell.

to Nordia Inc. (Bell's newly-created joint venture with Excell) and details the transition arrangements for employees affected by the transfer. The severance package provided to affected employees, although based on Bell's existing 1999 VSP, is called the "Enhanced Separation Package."

La convention collective applicable au service des téléphonistes énumère chacun des services d'assistance-annuaire que Bell devait transférer à Nordia Inc. (la nouvelle coentreprise créée par Bell et Excell) et donne le détail des ententes relatives aux mesures transitoires s'appliquant aux employés touchés par le transfert. Bien qu'il ait été fondé sur le PCVE de 1999 en vigueur, le programme de cessation d'emploi offert aux employés touchés a été appelé «programme bonifié de cessation d'emploi».

[35] The technicians' collective agreement indicates that the parties' settlement also included limitations on contracting out and lay-offs. The contract places a moratorium on any sale of business involving the transfer of technicians up to December 31, 2000, and ensures any future purchaser adopts the terms of the existing collective agreement and recognizes the CEP as bargaining agent for the transferred employees. Under article 11.08 (b) of the Force Adjustment provisions, regular employees continue to be protected from lay-off in cases where bargaining unit work has been contracted out. The parties' consultation process dealing with the impact of office consolidation, centralization, or closure on employees now must take into account the repatriation of bargaining unit work that has been contracted out.

[35] D'après la convention collective des techniciens, l'entente conclue entre les parties prévoyait également des limites à la sous-traitance et aux mises à pied. Le contrat imposait un moratoire sur toute vente d'entreprise nécessitant le transfert de techniciens jusqu'au 31 décembre 2000 et donnait l'assurance que tout acheteur éventuel allait adopter les modalités de la convention collective existante et reconnaître le SCEP à titre d'agent négociateur des employés visés par le transfert. Aux termes de l'article 11.08b) des dispositions relatives au réaménagement des effectifs, les employés permanents étaient toujours à l'abri des mises à pied dans les cas où le travail relevant de l'unité de négociation avait été donné en sous-traitance. Le processus de consultation des parties portant sur l'incidence, sur les employés, de la fusion, de la centralisation ou de la fermeture de bureaux, devait maintenant prendre en considération le rapatriement du travail relevant de l'unité de négociation qui avait été donné en sous-traitance.

[36] With respect to Class II technicians - who were the hardest hit by Bell's plans to eliminate this level of technical work - Bell upgraded specified groups to Class I status by May 28, 1999 and agreed to provide training opportunities for others to become qualified for future Class II job openings. Class II employees primarily assigned "consumer single line functions" who chose to voluntarily terminate their employment by the end of 1999 were entitled to a separation package, namely Bell's 1999 VSP then in place.

[36] En ce qui concerne les techniciens de la catégorie II - qui ont été les plus durement touchés par les plans de Bell visant à éliminer ce niveau de travail technique - Bell a fait passer des groupes désignés de cette catégorie à la catégorie I avant le 28 mai 1999 et convenu d'offrir aux autres des possibilités de formation qui leur permettraient de postuler à d'éventuels postes appartenant à la catégorie II. Les employés de la catégorie II chargés principalement de s'acquitter de «fonctions relatives aux lignes individuelles des clients», qui choisissaient de mettre fin volontairement à leur emploi au plus tard à la fin de 1999, avaient droit à un programme de cessation d'emploi, en l'occurrence, le PCVE de 1999 de Bell alors en vigueur.

[37] The union is clear that from 1999 onward, except for situations involving the settlement of grievances, Bell did not make any other VSP offers to bargaining unit employees until February 2001, when the VSP at issue in the present matter before the Board was

[37] Le syndicat est certain qu'après 1999, à l'exception des situations où il était question du règlement de griefs, Bell n'a fait aucune autre offre de PCVE aux employés faisant partie de l'unité de négociation et ce, jusqu'au mois de février 2001, date

announced. In the union's view, this marks the first time Bell's VSP came back to life. Bell submitted documentation showing approval for the extension of the VSP until December 31, 2000, as well as the plan guidelines (Severance Policy for 2000) issued to its managers dated February 23, 2000. No evidence was provided as to whether any VSP offers were made to bargaining unit employees during that year.

à laquelle le PCVE en litige en l'espèce a été annoncé. De l'avis du syndicat, c'était la première fois que le PCVE de Bell était réactivé. Bell a déposé une documentation faisant état de l'approbation de la prolongation du PCVE jusqu'au 31 décembre 2000, ainsi que des lignes directrices du programme (politique relative à la cessation d'emploi pour 2000), datées du 23 février 2000, remises à ses dirigeants. Aucune preuve n'a été fournie sur la question de savoir si des offres de PCVE ont été faites aux employés faisant partie de l'unité de négociation au cours de l'année en question.

[38] However, both parties agree there have been exceptions to the terms and conditions stipulated by Bell throughout the history of its various VSP offers. These exceptions include both the settlement of employee grievances, as well as contractual provisions covering the transfer of technicians to Entourage, the Enhanced Severance Package for operators transferring to Nordia, and the specified Class II technicians who elected to leave Bell in 1999.

[38] Toutefois, les deux parties conviennent que les modalités fixées par Bell dans ses diverses offres de PCVE étaient assorties d'exceptions. Parmi elles, notamment, le règlement des griefs déposés par les employés, ainsi que les dispositions contractuelles régissant le transfert de techniciens à Entourage, le programme bonifié de cessation d'emploi pour les téléphonistes qui se retrouvaient chez Nordia et pour les techniciens de catégorie II désignés qui choisissaient de quitter Bell en 1999.

[39] The documents Bell produced for this hearing confirm that its Board of Directors approved the current VSP in dispute on February 6, 2001 and that its managers received notification (Non-Management Streamlining) of the provisions of the separation plan being made available for eligible employees departing no later than April 13, 2001. Neither of these documents was provided to the union at the February 27 meeting, when Bell announced its intention to offer a VSP, or subsequently. As the Board noted in its interim decision, employees receiving a VSP would, prior to their departure, be required to sign an acknowledgement, release and discharge form in favor of Bell. The text of this release form reads as follows:

[39] Les documents que Bell a produits aux fins de la présente audience confirment que son conseil d'administration a approuvé l'actuel PCVE en litige le 6 février 2001 et que ses dirigeants ont reçu avis (rationalisation du personnel opérationnel) des dispositions du programme de cessation d'emploi offert aux employés admissibles qui quittaient la société au plus tard le 13 avril 2001. Aucun de ces documents n'a été remis au syndicat, que ce soit lors de la rencontre du 27 février, au cours de laquelle Bell a annoncé son intention d'offrir un PCVE, ou par la suite. Ainsi que le Conseil l'a indiqué dans sa décision provisoire, les employés se prévalant du PCVE devaient, avant leur départ, signer un formulaire de reconnaissance et de décharge en faveur de Bell. Le texte de ce formulaire de décharge est reproduit ci-après:

> I, the undersigned, ...
>
> ...
>
> pursuant to discussions concerning the separation program of Bell Canada, hereby acknowledge that I have accepted the separation package and terms offered to me by Bell Canada, and that my separation package includes any severance and termination payments to which I am legally entitled under any statute or otherwise. Moreover, I acknowledge that my employment with Bell Canada will terminate effective on the above retirement date.

> Je, soussigné...
>
> ...
>
> conformément aux discussions portant sur le programme de cessation d'emploi offert par Bell Canada, reconnais par les présentes que j'ai accepté le programme et les modalités de cessation d'emploi qui m'ont été offerts par Bell Canada, et que mon programme de cessation d'emploi inclut toute indemnité de cessation d'emploi auquel j'ai légalement droit sous le régime de toute loi ou autrement. En outre, je reconnais que mon emploi chez Bell Canada prendra fin à la date de retraite susmentionnée.

IN CONSIDERATION OF the terms and benefits of the said separation package, I hereby grant to Bell Canada and to its directors, officers, employees and/or agents, a full and final release and discharge with respect to any right, action, claim, cause of action or complaint, damage or debt that I have, had or may claim against it or them, in respect of my employment with Bell Canada or my retirement form [sic] or the termination of that employment, with the exception of any rights and/or benefits related to or maintained under my separation package as described in the documentation attached hereto.

AND FOR THE SAME CONSIDERATION, I agree to keep secret and not to use or disclose any of Bell Canada's proprietary, restricted, private or other confidential information, and in particular any strategic, planning or personnel information of the Company gained through my employment with Bell Canada or any of its affiliates.

THE PARTIES acknowledge that they have required that the present agreement and release be drawn up in English.

EN CONTREPARTIE DES modalités et des prestations prévues au programme de cessation d'emploi en question, j'accorde à Bell Canada, à ses administrateurs, dirigeants, employés et/ou mandataires une décharge générale et finale relativement à tout droit, action, réclamation, cause d'action ou plainte, dommages-intérêts ou dette que j'ai, que j'ai eu ou que je pourrais faire valoir à son égard ou à leur égard relativement à mon emploi chez Bell Canada, à ma retraite ou à la cessation de mon emploi, à l'exception de tout droit et/ou avantage lié à mon programme de cessation d'emploi ou maintenu sous le régime de celui-ci, ainsi qu'il est décrit dans la documentation jointe aux présentes.

ET, POUR LA MÊME CONTREPARTIE, je m'engage à tenir confidentiels et à ne pas utiliser ou divulguer les renseignements faisant l'objet d'une propriété exclusive, à distribution restreinte, privés ou autres renseignements confidentiels de Bell Canada et, plus particulièrement, les renseignements stratégiques, de planification ou personnels de la société obtenus grâce à mon emploi chez Bell Canada ou l'une de ses sociétés affiliées.

LES PARTIES reconnaissent avoir demandé que la présente entente et décharge soit rédigée en anglais.

(traduction)

III - Position of the Parties

CEP

[40] CEP argues that the issue before the Board is whether Bell can enter into individual agreements with employees represented by the union. CEP submits that the VSP agreements provide for terms and conditions of cessation of employment. It also submits that Bell cannot negotiate individual contracts with employees once they are represented by the union. In the union's view, Bell's insistence that it has the right to introduce a VSP over CEP's specific objection strikes at the very heart of the union's role and serves to undermine its representative capacity as bargaining agent.

[41] CEP refers to the short time frame Bell established to implement and complete the proposed VSP. Bell first advised CEP of the plan at the February 27, 2001 meeting, with a follow-up meeting on March 7, 2001. The open window for employees to apply for the VSP was from March 7 to April 13, 2001. The entire process for the VSP was to be completed within six weeks of Bell advising CEP of its introduction.

[42] CEP further submits that the Board should draw an adverse inference or, at the very least, express doubts

III - Position des parties

SCEP

[40] Le SCEP soutient que la question que le Conseil doit trancher est celle de savoir si Bell peut conclure des ententes individuelles avec des employés qui sont représentés par le syndicat. Il fait valoir que les ententes relatives au PCVE prévoient des modalités de cessation d'emploi. Il soutient également que Bell ne peut négocier d'ententes individuelles avec les employés dès que ceux-ci sont représentés par le syndicat. De l'avis du syndicat, le fait pour Bell de maintenir que la société a le droit d'instaurer un PCVE malgré l'objection expresse du SCEP touche directement au rôle du syndicat et vise à miner sa qualité de représentant à titre d'agent négociateur.

[41] Le SCEP renvoie au bref échéancier que Bell a établi pour mettre en oeuvre et mener à terme le PCVE proposé. Bell a pour la première fois informé le SCEP du programme lors de la rencontre du 27 février 2001, qui a été suivie d'une rencontre de suivi le 7 mars 2001. Les employés pouvaient se prévaloir du programme en question du 7 mars au 13 avril 2001. Le processus entier du PCVE devait être terminé dans les six semaines suivant l'annonce par Bell de l'instauration du programme en question.

[42] Le SCEP soutient également que le Conseil devrait en arriver à une conclusion défavorable ou, à tout le

about the employer's position, given that it failed to call any witnesses to testify on the 2001 proposed VSP or the alleged surplus and chose to rely instead on the history of past severance and early retirement initiatives.

[43] On the history of prior initiative plans, CEP takes the position that it has no relevancy in the determination of the present complaint. It submits that in 1995, contrary to the present situation, the union had specifically agreed with the employer's proposed VSP. However, in 2001, CEP clearly objected. Specifically, in 2001, CEP questioned that there was a surplus of employees, as alleged by Bell. CEP reminds that, in 1999, it negotiated the contents of the VSP for the operators, as is clearly evidenced by the operator services memorandum concluded by the parties. It argues that whatever impression the employer may have had, with respect to the union agreeing to the introduction of prior VSPs up to that point, should have been dispelled following the 1999 negotiations of the VSP by the parties. In any event, the CEP made it clear from the outset of Bell's notification of the current VSP that the employer could not enter into arrangements with bargaining unit members without the union's agreement.

[44] CEP further alleges that the process proposed for the implementation of the plan at issue by the employer was not explained to the union, nor were the targeted employees instructed by the employer to seek advice from their union. By way of example, the union states that information about the proposed plan was provided only to certain targeted employees. In particular, CEP argues that the acknowledgement, release and discharge form required to be signed by the employees contains standard contractual language that does not provide for the union's input. It is CEP's position that the contract provides the employer with a full and final release from the employee in exchange for an enhanced package that not all employees have the opportunity of accepting. CEP argues that, in effect, the employees are releasing all claims they have, present and future, under the provisions of the collective agreement, to file a grievance(s) without the benefit of the union's advice or involvement. CEP submits that dealing with those issues directly with employees undermines the union's

moins, exprimer des doutes à l'égard de la position de l'employeur étant donné que ce dernier n'a fait témoigner personne sur le PCVE de 2001 ou sur le prétendu excédent d'employés, et qu'il a choisi de se fonder plutôt sur l'historique des programmes de cessation d'emploi et de retraite anticipée antérieurs.

[43] Le SCEP fait valoir que l'historique des programmes antérieurs n'a aucune pertinence pour ce qui est de régler la présente plainte. Il soutient qu'en 1995, contrairement à la situation actuelle, le syndicat avait consenti expressément au PCVE alors proposé par l'employeur. Toutefois, en 2001, le SCEP s'est clairement objecté. Plus précisément, en 2001, le SCEP a mis en doute l'existence de l'excédent d'employés allégué par Bell. Le SCEP rappelle qu'en 1999, il a négocié le contenu du PCVE pour les téléphonistes, comme le démontre clairement le protocole d'entente relatif au service des téléphonistes conclu par les parties. Il soutient que, quelle qu'ait été l'impression de l'employeur quant au consentement du syndicat à l'instauration des PCVE antérieurs jusqu'alors, cette impression aurait dû s'estomper à la suite des négociations que les parties ont menées en 1999 sur le PCVE. Quoi qu'il en soit, le SCEP a bien précisé, dès qu'il a été avisé par Bell de l'actuel PCVE, que l'employeur ne pouvait conclure d'ententes avec des membres de l'unité de négociation sans le consentement du syndicat.

[44] Le SCEP allègue également que le mode prévu de mise en oeuvre par l'employeur du programme en litige ne lui avait pas été expliqué et que les employés visés n'avaient pas été avisés par l'employeur de leur droit de demander conseil à leur syndicat. Ainsi, le syndicat affirme que les renseignements relatifs au programme proposé n'ont été fournis qu'à certains employés ciblés. Plus particulièrement, le SCEP soutient que le formulaire de reconnaissance et de décharge, qui devait être signé par les employés, est rédigé dans un libellé contractuel normalisé qui ne permet pas la participation du syndicat. Le SCEP fait valoir que le contrat accorde à l'employeur une décharge générale et finale de l'employé en contrepartie d'un programme bonifié qui n'est pas offert à tous les employés. Le SCEP fait valoir que, dans les faits, les employés déchargent Bell de toute réclamation qu'ils ont à l'heure actuelle ou qu'ils pourraient avoir à l'avenir aux termes des dispositions de la convention collective, et de tout droit de déposer des griefs, sans pouvoir bénéficier des conseils ou de la

role as the exclusive bargaining agent of the employees concerned.

[45] CEP further states that the acknowledgement, release and discharge form does not provide for any remedy in the event of a breach, and the individual employees are thereafter left with no union support. It further alleges that the employer did its best to hide this VSP from the union as long as it could. Bell targeted certain employees who received opportunity letters. The interaction occurred between the employee and the immediate manager with no opportunity for union representation.

[46] CEP argues that the workforce adjustment provisions and the lay-off provisions provided for in the collective agreement translate into substantial costs for the employer and that, consequently, there exists a real incentive for Bell to be able to bypass these provisions of the collective agreement by introducing a VSP.

[47] CEP submits that, at the heart of its complaint, is the fact that the employer is, in effect, negotiating terms and conditions of employment directly with employees without consulting or obtaining the union's approval. CEP recognizes that an employee is always at liberty to quit his or her employment, but states that, when employees are hand-picked and induced to quit, this goes to the terms and conditions of employment. It takes the position that there is no realm outside the collective agreement for the employer to negotiate terms and conditions of employment directly with employees.

[48] The union relies on several decisions establishing the applicable principles in reviewing a complaint pursuant to section 94(1)(a), and reminds that it is not necessary for the Board to find that the employer intended to commit an unfair labour practice for a violation of section 94(1)(a) to occur.

[49] In support of its position that Bell is, in effect, negotiating terms and conditions of employment, CEP relies, in particular, on the decision *Salvation Army Grace Hospital* and *U.N.A.* (1995), 28 CLRBR (2d) 67 (Alta.). In that decision, the Alberta Labour Relations Board (ALRB) canvassed a number of previous decisions in arriving at the conclusion that it was impossible to view a voluntary severance package, such

participation du syndicat. Le SCEP affirme que le fait pour l'employeur d'aborder ces questions directement avec des employés mine le rôle du syndicat à titre d'agent négociateur exclusif des employés concernés.

[45] Le SCEP indique également que le formulaire de reconnaissance et de décharge ne prévoit aucun recours en cas de manquement et que les employés, pris individuellement, sont ensuite dépourvus de tout soutien syndical. Il allègue également que l'employeur a fait de son mieux pour cacher au syndicat l'existence de ce PCVE aussi longtemps qu'il l'a pu. Bell a ciblé certains employés, à qui elle a fait parvenir des lettres d'offres. L'interaction a eu lieu entre l'employé et le supérieur immédiat, sans possibilité de représentation par le syndicat.

[46] Le SCEP soutient que les dispositions relatives au réaménagement des effectifs et les dispositions relatives aux mises à pied prévues dans la convention collective signifient des coûts énormes pour l'employeur, qui avait donc un intérêt réel à contourner ces dispositions de la convention collective en proposant un PCVE.

[47] Le SCEP soutient que sa plainte repose sur le fait qu'en réalité, l'employeur négocie des conditions d'emploi directement avec des employés, sans consulter le syndicat ou obtenir son approbation. Le SCEP reconnaît qu'un employé est toujours libre de quitter son emploi, mais il affirme que, lorsque les employés sont triés sur le volet et incités à démissionner, ce sont les conditions d'emploi qui sont en cause. Le syndicat soutient que l'employeur ne peut, à l'extérieur du champ d'application de la convention collective, négocier aucune condition d'emploi directement avec les employés.

[48] Le syndicat se fonde sur plusieurs décisions établissant les principes applicables à l'examen d'une plainte en vertu de l'alinéa 94(1)a), et rappelle que, pour conclure à une violation de l'alinéa 94(1)a), le Conseil ne doit pas nécessairement conclure que l'employeur avait l'intention de se livrer à une pratique déloyale de travail.

[49] À l'appui de sa prétention selon laquelle, dans les faits, Bell négocie des conditions d'emploi, le SCEP se fonde plus particulièrement sur la décision rendue dans l'affaire *Salvation Army Grace Hospital* and *U.N.A.* (1995), 28 CLRBR (2d) 67 (Alb.). Dans cette affaire, la Commission des relations du travail de l'Alberta (CRTA) a examiné un certain nombre de décisions antérieures avant d'en arriver à la conclusion que l'on

as the one in the case before the ALRB, as anything other than a term and condition of employment.

[50] Finally, CEP submits that, at the center of its argument, is the fact that what Bell is doing, in effect, is bypassing the union to negotiate terms and conditions of employment directly with employees.

[51] For the above reasons, CEP seeks a decision from the Board granting its complaint and confirming the Board's interim order. It further requests that the Board prohibit the employer from offering the proposed program in the absence of the union's agreement.

Bell

[52] As a preliminary comment, the employer notes that its VSPs have been progressive, well accepted by employees and beneficial for both the employer and the employees. Bell argues that it is not until 2001 that CEP abruptly and, for the first time, filed a complaint alleging the employer was interfering with the union's bargaining rights.

[53] Bell argues firstly that the VSP operates beyond the realm of the terms of the collective agreement, as it does not touch upon or compromise any provisions of the collective agreement, and that the decision by an employee to resign is a personal decision, which an employee is entitled to make at any time.

[54] Secondly, Bell takes the position it has not interfered with the union's representation rights as the proposed VSP is an extension of a long-standing practice. It states that CEP looks at the events from the February 27, 2001 meeting onward without giving any weight to what transpired previously with respect to VSPs.

[55] Bell submits that the evidence of its long history of VSPs cannot be ignored and is critical to the determination of the present complaint. It submits that the history of its VSPs spells out the following five themes: (1) the VSP has been a corporate initiative aimed at managing the workforce; (2) the amount of the incentive and terms of eligibility have never been negotiated between the parties; (3) all programs have been voluntary; (4) the principal incentive has been in

ne pouvait voir dans un programme de cessation volontaire d'emploi de la nature de celui qui était en cause dans cette affaire autre chose qu'une condition d'emploi.

[50] Enfin, le SCEP soutient qu'au coeur de cet argument est le fait que, en réalité, Bell contourne le syndicat pour négocier des conditions d'emploi directement avec des employés.

[51] Pour les motifs qui précèdent, le SCEP demande au Conseil d'accueillir sa plainte et de confirmer son ordonnance provisoire. Il demande également au Conseil d'interdire à l'employeur d'offrir le programme proposé sans le consentement du syndicat.

Bell

[52] À titre préliminaire, l'employeur signale que ses PCVE ont été présentés de façon progressive et qu'ils ont été bien reçus de la part des employés, qui en ont tiré autant de bénéfices que l'employeur. Bell soutient que ce n'est qu'en 2001 que, sans avertissement, le SCEP a pour la première fois déposé une plainte, alléguant que l'employeur intervenait dans les droits de négociation du syndicat.

[53] Bell fait valoir en premier lieu que les modalités du PCVE sont exclues du champ d'application de la convention collective, car elles ne touchent pas ni ne compromettent l'application des dispositions de la convention collective, et que la décision d'un employé de démissionner constitue une décision personnelle qu'il a le droit de prendre à n'importe quel moment.

[54] Bell soutient en deuxième lieu qu'elle n'est pas intervenu dans le droit de représentation du syndicat, car le PCVE proposé est un prolongement d'une pratique établie de longue date. Il affirme que le SCEP analyse les événements survenus à compter de la rencontre du 27 février 2001 sans prêter la moindre attention aux événements qui se sont produits par le passé relativement aux PCVE.

[55] Bell soutient qu'on ne peut faire fi de la preuve du long historique des PCVE et que celle-ci est essentielle à l'examen de la présente plainte. Il soutient que l'historique de ses PCVE porte sur les cinq thèmes suivants: (1) le PCVE est une initiative de la société qui vise à lui permettre de gérer ses effectifs; (2) le montant de l'indemnité et les conditions d'admissibilité n'ont jamais été négociés entre les parties; (3) à ce jour, tous les programmes ont été volontaires; (4) le principal

the form of a retirement incentive; and (5) prior to March 2001, there have been no complaints or grievances by the union.

(1) The VSP Has Been a Corporate Initiative Aimed at Managing the Workforce

[56] To that effect, Bell submits that what occurred in February 2001 is a continuation of what had happened for many years between the parties and that CEP is the one that changed course all of a sudden. In support of this assertion, Bell submits that the termination incentive plan introduced in the early 1990s, the career crossroad in1995, and the severance policy plans of 1998, 1999 and 2001 are all essentially the same. These plans or programs are all aimed at reducing the workforce to address specific business needs. All the programs throughout the years have required some contact between the employer and the employees. All programs are voluntary; the employees can choose to stay at work and exercise whatever collective agreement rights they are entitled to.

(2) The Amount of the Incentive and Terms of Eligibility Have Never Been Negotiated Between the Parties

[57] Bell puts forth that it has given notice to CEP of its intention to introduce the VSP and is prepared to discuss some of its elements but not its form, monetary amounts or terms of eligibility. Bell submits that the plans are, after all, voluntary programs and that it is managing the workforce in a humane way. For this reason, Bell submits that the terms of eligibility have never been negotiated previously. It contends that these plans are part of its culture and have been used for other purposes, including the settlement of grievances, but have never been negotiated between the parties.

[58] Bell submits that it advised CEP about the VSPs before it communicated with employees. It submits there was nothing secret about the plans. It contends that these plans have never been negotiated at any round of negotiations between the parties. Bell contests, as is alleged by CEP, that there has been bargaining of VSPs in the past. It states that, aside from the exceptional circumstances of the 1999 round of negotiations, CEP could not point to any other

incitatif a revêtu la forme d'une indemnité de retraite; et; (5) avant le mois de mars 2001, le syndicat n'avait déposé aucune plainte ni aucun grief.

(1) Le PCVE est une initiative de la société qui vise à lui permettre de gérer ses effectifs

[56] À cet égard, Bell soutient que les événements du mois de février 2001 sont le prolongement d'événements qui se sont produits pendant de nombreuses années entre les parties, et que le SCEP est celui qui a changé son fusil d'épaule sans avertissement. À l'appui de cette affirmation, Bell soutient que le programme de cessation volontaire d'emploi présenté au début des années 1990, la croisée des carrières en 1995, et les programmes de politiques de cessation d'emploi de 1998, 1999 et 2001, sont, pour l'essentiel, tous identiques. Ces régimes ou programmes visent tous à réduire les effectifs de façon à répondre à certains besoins commerciaux. Au fil des ans, ces programmes ont tous nécessité, dans une certaine mesure, des contacts entre l'employeur et les employés. Tous les programmes sont volontaires, et les employés peuvent choisir de demeurer au travail et d'exercer les droits qui leur sont reconnus dans les conventions collectives.

(2) Le montant de l'indemnité et les conditions d'admissibilité n'ont jamais été négociés entre les parties

[57] Bell soutient qu'elle a donné au SCEP avis de son intention de présenter le PCVE et qu'elle est disposée à discuter de certaines de ses composantes, mais que cela ne vise ni la forme ni les montants offerts ou les conditions d'admissibilité. Bell soutient que, après tout, les programmes sont de nature volontaire, et qu'elle effectue la gestion de ses effectifs de manière humaine. C'est pour cette raison, soutient Bell, que les conditions d'admissibilité n'ont jamais été négociées auparavant. Elle affirme que ces programmes font partie de sa culture et qu'ils ont été utilisés à d'autres fins, notamment pour régler des griefs, mais qu'ils n'ont jamais été négociés entre les parties.

[58] Bell soutient qu'elle a avisé le SCEP de l'existence des PCVE avant de communiquer avec les employés. Elle fait valoir que les programmes n'étaient entourés d'aucun secret. Elle fait valoir également que ces programmes n'ont été négociés lors d'aucune ronde de négociations tenue entre les parties. Bell conteste l'allégation du SCEP selon laquelle certaines négociations ont, par le passé, porté sur les PCVE. Elle affirme qu'exception faite des circonstances

situations when the parties would have negotiated the terms of a VSP. In support of that contention, Bell points to CEP's five sets of bargaining demands (exhibits 24 to 28). Discussions between the parties in 1991 related to implementation. That issue was raised and resolved (exhibit 13) without there being any discussions on the amounts or terms of eligibility. Exhibits 14 and 15 and letters addressed to all employees and the CEP for the plans introduced in 1991 and 1994, respectively confirm that no bargaining took place over the terms of the plans.

[59] Bell takes the position that the situation was much different in 1999 since the parties were in bargaining at that time. Bell had decided to completely outsource the operator services functions. This decision had a major impact and, because of the ongoing bargaining at the time, Bell had the obligation to disclose that fact to CEP before bargaining any further. This was not the situation of a VSP being used to achieve downsizing, but rather a question of eliminating some 2,200 jobs. Bell submits that what was negotiated was fundamentally different than any VSP up to that point. The plan also had a different name: Enhanced Separation Package (ESP). As a result of the agreement between the parties, several provisions of the collective agreement were suspended or revised to allow the plan that was agreed to between the parties to go forward. Bell states that the situation in 1999 was fundamentally different than all the other situations where a voluntary program was launched as part of a downsizing initiative.

(3) **All Programs Have Been Voluntary**

[60] Bell asserts that the voluntariness of the VSPs has been the hallmark of all these plans and is the distinguishing feature of the plan the parties agreed to in 1999. The VSPs have never been compulsory.

(4) **The Principal Incentive Has Been in the Form of a Retirement Incentive**

[61] Bell states that two elements, vesting and immediate pension, are common in all programs. Basically, the rules of vesting and timing of the pension are being changed as part of the incentive. This requires

exceptionnelles entourant la ronde des négociations de 1999, le SCEP ne pourrait indiquer aucune situation où les parties ont négocié les modalités d'un PCVE. À l'appui de cette prétention, Bell renvoie aux cinq séries de revendications du SCEP (pièces 24 à 28). Les discussions qui ont eu lieu entre les parties en 1991 portaient sur la mise en oeuvre. Cette question a été soulevée et réglée (pièce 13) sans qu'il n'y ait de discussion sur les montants en cause ou sur les conditions d'admissibilité. Les pièces 14 et 15 et les lettres adressées à tous les employés et au SCEP concernant les programmes offerts en 1991 et 1994 confirment respectivement qu'aucune négociation n'a eu lieu sur les modalités des programmes.

[59] Bell fait valoir que la situation était très différente en 1999, puisque les parties étaient en négociations à l'époque. Bell avait décidé d'impartir tout le travail des téléphonistes. Cette décision avait un lourd impact et, en raison des négociations en cours à l'époque, Bell avait l'obligation de divulguer cet élément au SCEP avant de poursuivre les négociations. On ne peut donc dire que l'employeur a eu recours à un PCVE pour réduire ses effectifs, mais plutôt qu'il s'agissait d'éliminer quelque 2 200 emplois. Bell soutient que les parties ont alors négocié des mesures qui étaient fondamentalement différentes de tout PCVE offert auparavant. Le programme portait également un autre nom: programme bonifié de cessation d'emploi (PBCE). Par suite de l'entente intervenue entre les parties, plusieurs dispositions de la convention collective ont été suspendues ou révisées pour permettre au programme convenu entre les parties d'aller de l'avant. Bell affirme qu'en 1999, le contexte était fondamentalement différent de tous les autres contextes dans lesquels un programme volontaire avait été lancé en vue de réduire les effectifs.

(3) **À ce jour, tous les programmes ont été volontaires**

[60] Bell affirme que le caractère volontaire des PCVE en est la marque et l'élément qui distingue le programme convenu entre les parties en 1999. Les PCVE n'ont jamais été obligatoires.

(4) **Le principal incitatif a revêtu la forme d'une indemnité de retraite**

[61] Bell affirme que deux éléments, soit l'acquisition des droits aux prestations et la retraite immédiate, sont communs à tous les programmes. Essentiellement, les règles d'acquisition et celles du choix du moment de la

an amendment to the pension plan. The union's consent was never sought or required in the past.

[62] Bell points to the fact that the pension plan is the same for all employees, including managers. It is a non-contributory defined pension plan, which has never been the subject of negotiations between the parties, and therefore does not form part of the provisions of the collective agreement. Bell states that article 25 of the collective agreement is the extent of any reference to the pension plan. It requires the consent of the union for the modification of the pension plan during the life of the collective agreement. Bell contends that a recent arbitral award stands as a final decision between the parties as to whether VSPs infringe on article 25 of the collective agreement (see: *Bell Canada* c. *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (grief de Lantin-Ouimet)*, [2000] D.A.T.C. n° 370 (QL)). In Bell's view, the Frumkin award stands for the principle that there can be individual agreements as long as they operate outside the scope of the collective agreement. Bell submits the proposed VSP does not offend any of the provisions of the collective agreement and is therefore outside its scope.

(5) Prior to March 2001, There Have Been No Complaints or Grievances by the Union

[63] Bell argues that, far from being the subject of controversy between the parties, the VSPs have been, up until the present complaint, something very positive. It states that there is no material difference between what has occurred throughout the years and the current VSP. In each case, there was a decision by Bell to offer a voluntary plan. Bell then obtained approval of its Board of Directors. In each case, the union was informed and there were discussions over implementation issues, but at no time was the incentive plan bargained between the parties. Bell submits that the form of release it uses is a standard document used with other programs.

[64] Bell argues it has never been part of the process that the union would participate in the voluntary resignation of employees. It submits there is no requirement Bell prove there is a surplus, since this requirement comes further down the road when and if

retraite sont modifiées dans le cadre de ces incitatifs. Il s'ensuit nécessairement une modification du régime de retraite. Le consentement du syndicat n'a jamais été demandé ou requis par le passé.

[62] Bell souligne le fait que le régime de retraite est le même pour tous les employés, y compris les dirigeants. Il s'agit d'un régime à prestations déterminées non cotisable qui n'a jamais fait l'objet de négociations entre les parties et qui, par conséquent, ne fait pas partie des dispositions de la convention collective. Bell affirme que l'article 25 de la convention collective est la seule disposition qui renvoie au régime de retraite. Il exige le consentement du syndicat à la modification du régime de retraite pendant la durée de la convention collective. Bell soutient qu'une sentence arbitrale récente constitue la décision finale entre les parties sur la question de savoir si les PCVE portent atteinte à l'article 25 de la convention collective (voir *Bell Canada* c. *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (grief de Lantin-Ouimet)*, [2000] D.A.T.C. n° 370 (QL)). De l'avis de Bell, la sentence prononcée par Frumkin étaye le principe suivant lequel il peut y avoir des ententes individuelles dans la mesure où leur application est exclue de la portée de la convention collective. Bell soutient que le PCVE proposé ne porte atteinte à aucune des dispositions de la convention collective et qu'il est donc exclu de la portée de celle-ci.

(5) Avant le mois de mars 2001, le syndicat n'avait déposé aucune plainte ni aucun grief

[63] Bell soutient que, loin de constituer un élément de controverse entre les parties, les PCVE ont été jusqu'au dépôt de la présente plainte un élément très positif. Elle souligne qu'il n'existe aucune différence importante entre les PCVE proposés au fil des ans et le PCVE actuel. Dans chaque cas, Bell a pris la décision d'offrir un programme volontaire. Elle a ensuite obtenu l'approbation de son conseil d'administration. Dans chaque cas, le syndicat a été informé et des discussions s'en sont suivies sur la mise en oeuvre, mais jamais le programme d'indemnités n'a-t-il fait l'objet de négociations entre les parties. Bell soutient que le formulaire de décharge qu'elle utilise est un document type utilisé pour d'autres programmes.

[64] Bell fait valoir qu'il n'a jamais été question que le syndicat participe à la démission volontaire des employés. Elle soutient ne pas être tenue de prouver qu'il y a des employés excédentaires puisque cette condition s'applique aux étapes subséquentes du

there are not enough employees willing to take the VSP. On the same basis, it argues that the force adjustment provisions of the collective agreement are not operative unless and until lay-offs are declared. It states that it had no plans to lay off employees, but rather was merely doing what it has done in the past with former VSPs.

[65] Bell relies on certain arbitral awards in support of its position that its use of VSPs to reduce the workforce in situations of surplus is not in violation of the provisions of the collective agreement. It submits that, in effect, CEP is attempting by the present complaint to litigate the same issue in a different forum.

[66] Bell argues that the decision relied on by CEP in *Salvation Army Grace Hospital* and *U.N.A.*, *supra*, is the only decision that took that particular direction. It states the present matter is distinguishable, as it was the first instance when that employer intended to implement a VSP and, therefore, unlike the present matter, there was no history of prior VSPs.

[67] Bell denies that CEP has been, in any way, damaged in the representation of its members. It submits that the Board must look at the fabric of the relationship between the parties and that CEP should be stopped from raising an issue for the first time when it chose not to do so in the past.

[68] Finally, Bell submits that based on the test of context, content, and consequence established in the Board's jurisprudence involving complaints of alleged interference pursuant to section 94(1)(a) of the *Code*, the Board should arrive at the conclusion that there has been no interference with CEP's exclusive bargaining rights and, therefore, no violation of section 94(1)(a), as alleged. It requests that the complaint be dismissed.

CEP's Rebuttal Argument

[69] CEP argues the distinction Bell is making in the present matter that it has not declared a layoff is, in reality, a distinction without a difference. It submits that

processus si un nombre insuffisant d'employés acceptent le PCVE. Pour cette même raison, elle soutient que les dispositions de la convention collective relatives au réaménagement des effectifs ne s'appliquent que s'il y a des mises à pied. Elle affirme ne pas avoir eu l'intention de mettre des employés à pied, et qu'elle se contentait de faire ce qu'elle avait fait par le passé au moyen des PCVE antérieurs.

[65] Bell se fonde sur certaines sentences arbitrales à l'appui de sa prétention selon laquelle son recours aux PCVE pour réduire la taille de ses effectifs dans des situations où il y a excédent ne porte pas atteinte aux dispositions de la convention collective. Elle soutient que, dans les faits, le SCEP tente, par la présente plainte, de plaider la même question, mais devant une instance différente.

[66] Bell fait valoir que seule la décision invoquée par le SCEP, à savoir *Salvation Army Grace Hospital* and *U.N.A.*, précité, a adopté une telle optique. Elle affirme que la présente affaire se distingue, puisque, dans *Salvation Army Grace Hospital* and *U.N.A.*, c'était la première fois que l'employeur comptait mettre en place un PCVE et que, par conséquent, contrairement à la présente affaire, il n'existait pas d'historique de PCVE.

[67] Bell nie que le SCEP ait subi quelque préjudice que ce soit sur le plan de la représentation de ses membres. Elle soutient que le Conseil doit examiner les fondations profondes de la relation entre les parties et que le SCEP ne devrait pas pouvoir soulever une question pour la première fois alors qu'il a choisi de ne pas le faire par le passé.

[68] Enfin, Bell soutient que, compte tenu du critère relatif au contexte, au contenu et aux conséquences établi dans la jurisprudence du Conseil portant sur les plaintes d'intervention alléguée qui sont fondées sur l'alinéa 94(1)a) du *Code*, le Conseil devrait en arriver à la conclusion qu'il n'y a eu aucune intervention dans les droits exclusifs de négociation du SCEP et que, par conséquent, la société n'a pas contrevenu à l'alinéa 94(1)a), ainsi que l'a allégué le syndicat. Elle demande le rejet de la plainte.

Réfutation du SCEP

[69] Le SCEP soutient que la distinction que Bell fait dans la présente affaire, à savoir qu'elle n'a pas déclaré de mises à pied, est, en réalité, une distinction dénuée

there is no realm outside the collective agreement for negotiating terms and conditions of employment.

[70] CEP summarizes the central issue in the present matter as being the fact that Bell is entering into individual contracts directly with employees it represents. It submits Bell is not contesting that it is indeed entering into agreements with employees, but maintaining this is permissible because these agreements deal with post-employment benefits, as in the case of pre-employment contracts. It is CEP's position that there is no such thing as permissible individual contracts with employees while they are in the bargaining unit without the agreement of the union, whether or not these contracts transgress into fields covered by the collective agreement.

IV - Relevant Statutory Provisions

[71] The relevant provisions of the *Code* are as follows:

> WHEREAS there is a long tradition in Canada of labour legislation and policy designed for the promotion of the common well-being through the encouragement of free collective bargaining and the constructive settlement of disputes;
>
> AND WHEREAS Canadian workers, trade unions and employers recognize and support freedom of association and free collective bargaining as the bases of effective industrial relations for the determination of good working conditions and sound labour-management relations;
>
> AND WHEREAS the Government of Canada has ratified Convention No. 87 of the International Labour Organization concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organize and has assumed international reporting responsibilities in this regard;
>
> AND WHEREAS the Parliament of Canada desires to continue and extend its support to labour and management in their cooperative efforts to develop good relations and constructive collective bargaining practices, and deems the development of good industrial relations to be in the best interests of Canada in ensuring a just share of the fruits of progress to all; ...
>
> ...
>
> 8.(1) Every employee is free to join the trade union of their choice and to participate in its lawful activities.
>
> ...
>
> 36.(1) Where a trade union is certified as the bargaining agent for a bargaining unit,

de différence. Il soutient qu'aucune condition d'emploi ne peut être négociée en dehors du champ d'application de la convention collective.

[70] Le SCEP résume ainsi la question centrale dans la présente affaire: Bell conclut des ententes individuelles directement avec des employés que le syndicat représente. Il soutient que Bell ne conteste pas qu'elle conclut effectivement des ententes avec des employés, mais qu'elle maintient être autorisée à le faire puisque ces ententes portent sur les prestations à la retraite, comme dans le cas des contrats préalables à l'embauche. Le SCEP soutient qu'aucun contrat individuel avec les employés n'est autorisé sans le consentement du syndicat pendant que ceux-ci font partie de l'unité de négociation, que ces contrats relèvent ou non de la portée de la convention collective.

IV - Dispositions législatives pertinentes

[71] Les dispositions du *Code* qui sont pertinentes sont les suivantes:

> ATTENDU:
>
> qu'il est depuis longtemps dans la tradition canadienne que la législation et la politique du travail soient conçues de façon à favoriser le bien-être de tous par l'encouragement de la pratique des libres négociations collectives et du règlement positif des différends;
>
> que les travailleurs, syndicats et employeurs du Canada reconnaissent et soutiennent que la liberté syndicale et la pratique des libres négociations collectives sont les fondements de relations du travail fructueuses permettant d'établir de bonnes conditions de travail et de saines relations entre travailleurs et employeurs;
>
> que le gouvernement du Canada a ratifié la Convention n° 87 de l'Organisation internationale du travail concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical et qu'il s'est engagé à cet égard à présenter des rapports à cette organisation;
>
> que le Parlement du Canada désire continuer et accentuer son appui aux efforts conjugués des travailleurs et du patronat pour établir de bonnes relations et des méthodes de règlement positif des différends, et qu'il estime que l'établissement de bonnes relations du travail sert l'intérêt véritable du Canada en assurant à tous une juste part des fruits du progrès...
>
> ...
>
> 8.(1) L'employé est libre d'adhérer au syndicat de son choix et de participer à ses activités licites.
>
> ...
>
> 36.(1) L'accréditation d'un syndicat à titre d'agent négociateur emporte:

(a) the trade union so certified has exclusive authority to bargain collectively on behalf of the employees in the bargaining unit;

...

94.(1) No employer or person acting on behalf of an employer shall

(a) participate in or interfere with the formation or administration of a trade union or the representation of employees by a trade union;

...

(3) No employer or person acting on behalf of an employer shall

(a) refuse to employ or to continue to employ or suspend, transfer, lay off or otherwise discriminate against any person with respect to employment, pay or any other term or condition of employment or intimidate, threaten or otherwise discipline any person, because the person

(i) is or proposes to become, or seeks to induce any other person to become, a member, officer or representative of a trade union or participates in the promotion, formation or administration of a trade union,

(ii) has been expelled or suspended from membership in a trade union for a reason other than a failure to pay the periodic dues, assessments and initiation fees uniformly required to be paid by all members of the trade union as a condition of acquiring or retaining membership in the trade union,

(iii) has testified or otherwise participated or may testify or otherwise participate in a proceeding under this Part,

(iv) has made or is about to make a disclosure that the person may be required to make in a proceeding under this Part,

(v) has made an application or filed a complaint under this Part, or

(vi) has participated in a strike that is not prohibited by this Part or exercised any right under this Part; ...

a) droit exclusif de négocier collectivement au nom des employés de l'unité de négociation représentée;

...

94.(1) Il est interdit à tout employeur et à quiconque agit pour son compte:

a) de participer à la formation ou à l'administration d'un syndicat ou d'intervenir dans l'une ou l'autre ou dans la représentation des employés par celui-ci;

...

(3) Il est interdit à tout employeur et à quiconque agit pour son compte:

a) de refuser d'employer ou de continuer à employer une personne, ou encore de la suspendre, muter ou mettre à pied, ou de faire à son égard des distinctions injustes en matière d'emploi, de salaire ou d'autres conditions d'emploi, de l'intimider, de la menacer ou de prendre d'autres mesures disciplinaires à son encontre pour l'un ou l'autre des motifs suivants:

(i) elle adhère à un syndicat ou en est un dirigeant ou représentant - ou se propose de le faire ou de le devenir, ou incite une autre personne à le faire ou à le devenir -, ou contribue à la formation, la promotion ou l'administration d'un syndicat,

(ii) elle a été expulsée d'un syndicat ou suspendue pour une raison autre que le défaut de paiement des cotisations périodiques, droits d'adhésion et autres paiements qui incombent sans distinction à tous ceux qui veulent adhérer au syndicat ou y adhèrent déjà,

(iii) elle a participé, à titre de témoin ou autrement, à une procédure prévue par la présente partie, ou peut le faire,

(iv) elle a révélé - ou est sur le point de le faire - des renseignements en exécution ou prévision de l'obligation qui lui est imposée à cet effet dans le cadre d'une procédure prévue par la présente partie,

(v) elle a présenté une demande ou déposé une plainte sous le régime de la présente partie,

(vi) elle a participé à une grève qui n'est pas interdite par la présente partie ou exercé un droit quelconque prévu par cette dernière;

V - Analysis and Decision

[72] CEP alleges that, by offering the VSP directly to union members and refusing to negotiate its terms with the union, Bell has interfered with CEP's representation of employees, contrary to section 94(1)(a) of the *Code*.

[73] The essence of the union's complaint is that the employer has interfered with the union's authority as

V - Analyse et décision

[72] Le SCEP allègue que, en offrant le PCVE directement aux membres du syndicat et en refusant d'en négocier les modalités avec le syndicat, Bell est intervenue dans la représentation des employés par le SCEP contrairement à l'alinéa 94(1)a) du *Code*.

[73] Pour l'essentiel, le syndicat se plaint du fait que l'employeur est intervenu dans le pouvoir qu'il détient

exclusive bargaining agent by bargaining directly with employees. In order to determine the merits of the complaint, it is useful to examine the nature of the exclusive authority to bargain and its relationship with the unfair labour practice provisions of the *Code*.

(1) Union as Exclusive Bargaining Agent

[74] Section 36 of the *Code* establishes a union's status, upon certification, as the exclusive bargaining agent for all employees in a bargaining unit. This principle of exclusivity of bargaining rights is recognized and protected throughout federal, provincial, and territorial labour legislation and is viewed as a fundamental element of labour relations in all jurisdictions. The Supreme Court of Canada recognized the exclusivity of a union's bargaining rights in *McGavin Toastmaster Ltd.* v. *Ainscough*, [1976] 1 S.C.R. 718:

> The reality is, and has been for many years now throughout Canada, that individual relationships as between employer and employee have meaning only at the hiring stage and even then there are qualifications which arise by reason of union security clauses in collective agreements. The common law as it applies to individual employment contracts is no longer relevant to employer-employee relations governed by a collective agreement which, as the one involved here, deals with discharge, termination of employment, severance pay and a host of other matters that have been negotiated between union and company as the principal parties thereto. ...
>
> (page 725)

[75] More recently, the Supreme Court of Canada reiterated the prohibition against direct bargaining between employers and unionized employees in *Noël* v. *Société d'énergie de la Baie James*, [2001] 2 S.C.R. 207. In that case, a terminated employee represented by his union lost a grievance for reinstatement at arbitration. The union, which had exclusive authority under the collective agreement to represent employees for the purposes of the grievance and arbitration procedures, decided not to take the matter any further despite the employee's demands to the contrary. The employee then decided to act on his own and filed an application for judicial review. The Quebec Superior Court granted the employer's motion to dismiss on the basis that the employee did not have the requisite interest to request a review of the arbitral award. The Court of Appeal upheld the Quebec Superior Court's dismissal. The employee's appeal to the Supreme Court

à titre d'agent négociateur exclusif en négociant directement avec des employés. Pour déterminer le bien-fondé de la plainte, il est utile d'examiner la nature du pouvoir exclusif du syndicat de négocier et son rapport avec les dispositions du *Code* relatives aux pratiques déloyales de travail.

(1) Le titre d'agent négociateur exclusif

[74] L'article 36 du *Code* établit que, par suite de l'accréditation, le syndicat devient l'agent négociateur exclusif de tous les employés faisant partie d'une unité de négociation. Ce principe de l'exclusivité du droit de négocier est reconnu et protégé dans toutes les lois fédérales, provinciales et territoriales relatives aux relations du travail, et considéré comme un élément fondamental des relations du travail dans toutes les juridictions. La Cour suprême du Canada a reconnu l'exclusivité des droits de négocier d'un syndicat dans *McGavin Toastmaster Ltd.* c. *Ainscough*, [1976] 1 R.C.S. 718:

> Dans tout le Canada, et ce depuis plusieurs années, les relations individuelles entre employeur et employé n'ont d'importance qu'à l'étape de l'embauchage et même là, elles sont subordonnées aux clauses de sécurité syndicale des conventions collectives. Le droit commun applicable aux contrats individuels de travail ne vaut plus quand les relations employeur-employé sont régies par une convention collective qui traite, comme celle présentement en cause, de licenciement, de cessation d'emploi, d'indemnité de cessation d'emploi et d'une foule d'autres choses qui ont été négociées entre le syndicat et le [*sic*] compagnie en tant que parties principales à la convention...
>
> (page 725)

[75] Plus récemment, dans l'arrêt *Noël* c. *Société d'énergie de la Baie James*, [2001] 2 R.C.S. 207, la Cour suprême du Canada a réitéré l'interdiction aux employeurs et aux employés de négocier directement. Dans cette affaire, un employé mis à pied et représenté par son syndicat avait perdu, à l'étape de l'arbitrage, un grief visant à obtenir sa réintégration. Le syndicat, qui, aux termes de la convention collective, détenait le pouvoir exclusif de représenter les employés dans le cadre des procédures de règlement des griefs et d'arbitrage, avait décidé de ne pas pousser l'affaire plus loin en dépit des demandes contraires de l'employé. Ce dernier a ensuite décidé d'agir pour son compte et a déposé une demande de contrôle judiciaire. La Cour supérieure du Québec a accueilli la requête de l'employeur visant à faire rejeter la demande au motif que l'employé n'avait pas l'intérêt requis pour demander le contrôle judiciaire de la sentence arbitrale.

of Canada raised the issue of an employee's interest in obtaining judicial review of an arbitral award under the Québec *Labour Code* and, consequently, the exclusive representation mandate of a union. The Supreme Court expressed itself as follows:

> One of the fundamental principles we find in Quebec labour law, and one which it has in common with federal law and the law of the other provinces, is the monopoly that the union is granted over representation. This principle applies in respect of a defined group of employees or bargaining unit, in relation to a specific employer or company, at the end of a procedure of certification by an administrative tribunal or agency. Once certification is granted, it imposes significant obligations on the employer, imposing on it a duty to recognize the certified union and bargain with it in good faith with the aim of concluding a collective agreement (s. 53 *L.C.*). Once the collective agreement is concluded, it is binding on both the employees and the employer (ss. 67 and 68 *L.C.*). For the purposes of administering the collective agreement, the certified association exercises all the recourses of the employees whom it represents without being required to prove that the interested party has assigned his or her claim (s. 69 *L.C.*). ...
>
> The collective agreement is implemented, first and foremost, between the union and the employer. Certification, followed by the collective agreement, takes away the employer's right to negotiate directly with its employees. **Because of its exclusive representation function, the presence of the union erects a screen between the employer and the employees. The employer loses the option of negotiating different conditions of employment with individual employees**. In *Canadian Merchant Service Guild* v. *Gagnon*, [1984] 1 S.C.R. 509, at p. 519, Chouinard J., who wrote the reasons of this Court, quoted the following passage from the decision of the British Columbia Labour Relations Board in *Rayonier Canada (B.C.) Ltd.* and *International Woodworkers of America, Local 1-217*, [1975] 2 Can. L.R.B.R. 196, at pp. 200-201, regarding the situation created by certification:
>
> "Once a majority of the employees in an appropriate bargaining unit have decided they want to engage in collective bargaining and **have selected a union as their representative, this union becomes the exclusive bargaining agent for all the employees in that unit, irrespective of their individual views. The union is granted the legal authority to negotiate and administer a collective agreement setting terms and conditions of employment for the unit.** ... This legal position expresses the rationale of the *Labour Code* as a whole that the bargaining power of each individual employee must be combined with that of all the others to provide a sufficient countervailing force to the employer so as to secure the best overall bargain for the group. [Emphasis added]"
>
> (pages 227-229; emphasis added)

La Cour d'appel a maintenu la décision de la Cour supérieure du Québec. L'appel de l'employé à la Cour suprême du Canada a soulevé la question de l'intérêt d'un employé à obtenir le contrôle judiciaire d'une sentence arbitrale sous le régime du *Code du travail* du Québec et, partant, du mandat exclusif de représentation d'un syndicat. La Cour suprême s'est exprimée dans les termes suivants:

> Parmi les principes fondamentaux du droit du travail québécois - qu'il partage d'ailleurs avec le droit fédéral et celui des autres provinces - se retrouve d'abord le monopole de représentation accordé à un syndicat. Ce principe s'applique à l'égard d'un groupe de salariés défini ou une unité de négociation, vis-à-vis un employeur ou une entreprise spécifique, à la suite d'une procédure d'accréditation par un tribunal ou un organisme administratif. L'octroi de cette accréditation impose des obligations importantes à l'employeur. Elle le contraint à reconnaître le syndicat accrédité et à négocier de bonne foi avec lui, dans le but de conclure une convention collective (art. 53 *C.t.*). Une fois conclue, la convention collective lie aussi bien les salariés que l'employeur (art. 67 et 68 *C.t.*). Dans l'application de cette convention collective, l'association accréditée exerce tous les recours des salariés qu'elle représente sans nécessité de justifier d'une cession de créance (art. 69 *C.t.*)...
>
> La mise en oeuvre de la convention collective s'effectue de façon primordiale entre le syndicat et l'employeur. L'existence de l'accréditation, et ensuite de la convention collective, prive l'employeur du droit de négocier directement avec ses employés. **En raison de sa fonction de représentation exclusive, la présence du syndicat forme écran entre l'employeur et les salariés. L'employeur est privé de la possibilité de négocier des conditions de travail différentes avec les salariés individuels.** Dans l'affaire *Guilde de la marine marchande du Canada c. Gagnon*, [1984] 1 R.C.S. 509, p. 519, le juge Chouinard citait au nom de notre Cour l'extrait suivant de la décision du Labour Relations Board de la Colombie-Britannique dans *Rayonier Canada (B.C.) Ltd. and International Woodworkers of America, Local 1-217*, [1975] 2 Can. L.R.B.R. 196, p. 200-201, sur la situation créée par l'accréditation:
>
> «[TRADUCTION] Dès que les employés d'une unité de négociation appropriée ont décidé à la majorité qu'ils veulent négocier collectivement et dès qu'ils **ont choisi le syndicat qui doit les représenter, ce syndicat devient l'agent négociateur exclusif de tous les employés de cette unité, indépendamment de leurs opinions individuelles. Le syndicat a le pouvoir légal de négocier et d'appliquer une convention collective qui établit les modalités d'emploi à l'égard de l'unité de négociation** [...] Cette situation juridique est une manifestation de la raison d'être du *Code du travail* dans son ensemble, savoir que le pouvoir de négociation de chaque employé pris individuellement doit être combiné avec celui de tous les autres pour fournir une force compensatoire suffisante opposable l'employeur de manière à garantir la meilleure entente globale pour le groupe. [Je souligne.]
>
> (pages 227-229; c'est nous qui soulignons)

[76] Later in this decision, under the heading "Judicial Review and Duty of Representation," the Supreme Court added:

> However, the duty of representation is not limited to bargaining and the arbitration process. **Where the union has an exclusive representation mandate, the corresponding duty extends to everything that is done that affects the legal framework of the relationship between the employee and the employer within the company.** ...
>
> (pages 233-234; emphasis added)

[77] The exclusivity of a union's bargaining rights naturally detracts from employees' freedom to engage in negotiation directly with their employer. Once a union is certified by the Board, "there is no room left for private negotiation between employer and employee" (*Syndicat catholique des employés de magasins de Québec Inc.* v. *Compagnie Paquet Ltée*, [1959] S.C.R. 206). The unionized employee no longer has a direct influence over his or her terms and conditions of employment and cannot, even if the employer offers superior terms, bring himself or herself outside the scope of the collective agreement. Individual rights are necessarily sacrificed in order to accomplish the broad purposes that underpin the *Code*. In *Teleglobe Canada* (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; and 80 CLLC 16,025 (partial report) (CLRB no. 198), the predecessor Canada Labour Relations Board (CLRB) discussed the origin of the union's exclusive bargaining rights within the context of the history of labour relations in Canada. The Board, in that case, described a bargaining agent's exclusive right of representation as one of the "retaining stones, foundation stones, partition stones and balustrades" encircling the "cornerstone" of the *Code*, that being, the employees' fundamental freedom "to join the trade union of their choice and to participate in its lawful activities" (section 8(1)).

[78] The CLRB, in *Teleglobe Canada*, *supra*, described the development of the union's exclusive representation rights as follows:

> In face of the bitterness and frequency of the conflicts over union recognition and their impact on other sectors of society, North-American legislators came up with a unique system of labour relations legislation; the exclusive granting to a union of the right to represent a group of employees whether they are members of the union or not. The system was linked to a

[76] Plus loin dans cette décision, sous la rubrique intitulée «Le recours à la révision judiciaire et l'obligation de représentation», la Cour suprême a ajouté ceci:

> Cependant, l'obligation de représentation ne s'arrête pas à la négociation et à la procédure arbitrale. **Lorsque le syndicat jouit de l'exclusivité du mandat de représentation, l'obligation corrélative s'étend à l'ensemble des actes qui affectent le cadre juridique de la relation entre le salarié et l'employeur dans l'entreprise**...
>
> (pages 233-234; c'est nous qui soulignons)

[77] Le caractère exclusif des droits de négociation d'un syndicat entrave évidemment la liberté des employés d'entreprendre des négociations directement avec leur employeur. Dès qu'un syndicat est accrédité par le Conseil, «l'employeur et l'employé ne peuvent plus négocier directement» (*Syndicat catholique des employés de magasins de Québec Inc.* c. *Compagnie Paquet Ltée*, [1959] R.C.S. 206). L'employé syndiqué ne jouit plus d'aucune influence directe sur les conditions d'emploi auxquelles il est assujetti et il ne peut se soustraire à la portée de la convention collective, même si l'employeur offre des conditions plus avantageuses que celles qui y sont prévues. Les droits individuels sont nécessairement sacrifiés au nom de la réalisation des objectifs généraux qui sous-tendent le *Code*. Dans *Téléglobe Canada* (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; et 80 CLLC 16,025 (rapport partiel) (CCRT n° 198), le prédécesseur du présent Conseil, le Conseil canadien des relations du travail (CCRT), a discuté de l'origine des droits de négociation exclusifs du syndicat dans le contexte de l'historique des relations du travail au Canada. Dans cette affaire, le Conseil a dit du droit exclusif de représentation de l'agent négociateur qu'il était l'une des «pierres de soutènement, des pierres d'assise, des pierres de séparation et des pierres garde-fous» qui sont venues entourer la «pierre angulaire» du *Code*, à savoir la liberté fondamentale de l'employé «d'adhérer au syndicat de son choix et de participer à ses activités licites» (paragraphe 8(1)).

[78] Dans *Téléglobe Canada*, précitée, le CCRT a décrit l'évolution des droits de négociation exclusifs du syndicat dans les termes suivants:

> Devant l'âpreté et la fréquence des conflits ouvriers centrés sur la reconnaissance syndicale et leurs retombées sur les autres secteurs de la société les législateurs nord-américains inventèrent un système unique en législation du travail: l'octroi exclusif du pouvoir de représentation à un syndicat donné vis-à-vis une unité d'employés, membres ou pas dudit syndicat.

> serious effort by the state to introduce the rule of law into industrial relations. The state intervened seriously.
>
> Certification of bargaining units was born. The conflicts which previously characterized union recognition were largely eliminated, at least in principle. The legislator was in the process of elevating the certified union to the level of an active agent in promoting, through collective bargaining, harmonious and effective labour relations in society.
>
> (pages 298; and 109-110)

> Évidemment, le système était accouplé d'une sérieuse tentative par l'Etat d'instaurer la règle de droit dans les relations ouvrières. Il intervenait profondément.
>
> L'accréditation des unités de négociation était née. Les conflits caractérisés pour la reconnaissance syndicale étaient éliminés, du moins en théorie. Le législateur venait d'élever le syndicat accrédité au rang d'un agent actif pour promouvoir, par le biais de la négociation collective, des relations de travail harmonieuses et fructueuses dans la société.
>
> (pages 298; et 109-110)

[79] Consequently, the union's exclusive bargaining authority is not simply a "right" held by unions to the detriment of individual employee wishes, but a right operating in furtherance of the purposes of the *Code*. Once a majority of employees in a bargaining unit have freely selected a trade union to represent them as their bargaining agent, the legislation, through the certification process, grants that trade union the exclusive right to represent **all** employees in the unit. Admittedly, employees' basic rights under section 8(1) of the *Code* would not be directly affected if their employers were able to contract directly with them, inasmuch as they would still be able to join a union. However, the development of labour legislation and jurisprudence in Canada has been characterized by a recognition that rights cannot simply be paid lip service; nor can rights be interpreted or acknowledged in isolation. Rights under the *Code*, and especially as fundamental a right as that set out in section 8(1), must be interpreted according to the purposes of the *Code* set out in its Preamble. The freedom to join a union, therefore, must be read with a view to advancing "the encouragement of free collective bargaining and the constructive settlement of disputes." Interpreted in this light, the freedom to join a union includes the freedom to be part of a union that is an effective bargaining agent. The exclusivity provided for under section 36(1) effectively gives substance to this right and makes fulfilment of the *Code*'s purposes possible.

[79] En conséquence, le pouvoir exclusif du syndicat de négocier ne ressortit pas simplement à un «droit» qu'il détient au détriment des volontés individuelles des employés; il ressortit à un droit qui vise à permettre de réaliser les objectifs du *Code*. Dès que la majorité des employés faisant partie d'une unité de négociation ont choisi librement un syndicat pour les représenter à titre d'agent négociateur, la loi, par le biais de la procédure d'accréditation, accorde à ce syndicat le droit exclusif de représenter **tous** les employés de l'unité. Il faut reconnaître que les droits fondamentaux accordés aux employés au paragraphe 8(1) du *Code* ne seraient pas directement compromis si leurs employeurs pouvaient conclure des contrats directement avec eux, dans la mesure où ils seraient quand même en mesure d'adhérer à un syndicat. Cependant, l'évolution de la loi sur les relations du travail et de la jurisprudence au Canada a été caractérisée par le fait que l'on reconnaît maintenant que les droits n'existent pas simplement que pour la forme. Ils ne peuvent non plus être interprétés ou reconnus isolément. Les droits conférés par le *Code*, plus particulièrement un droit aussi fondamental que celui qui est protégé au paragraphe 8(1), doivent être interprétés suivant les objets du *Code* énoncés dans le préambule de celui-ci. La liberté d'adhérer à un syndicat doit par conséquent être interprétée de manière à favoriser l'objectif qu'est «l'encouragement de la pratique des libres négociations collectives et du règlement positif des différends». Considérée sous cet angle, la liberté d'adhérer à un syndicat comprend la liberté de faire partie d'un syndicat qui est un agent négociateur efficace. L'exclusivité prévue au paragraphe 36(1) donne effectivement un certain poids à ce droit et rend possible l'atteinte des objets du *Code*.

[80] Having elaborated on the union's exclusive right to bargain and the context of that right as being fundamental to the *Code*, we now turn to examine the effect of section 36(1)(a) on the collective bargaining relationship. Obviously, this section, combined with section 50(a), imposes upon the employer a duty to bargain collectively with the union when the union

[80] Ayant analysé le droit exclusif du syndicat de négocier et le caractère fondamental de ce droit dans le contexte du *Code*, nous examinerons maintenant l'effet de l'alinéa 36(1)a) sur la relation de négociation collective. De toute évidence, cet alinéa, jumelé à l'alinéa 50a), impose à l'employeur l'obligation de négocier collectivement avec le syndicat sur avis de ce

gives notice to bargain. Of importance to the instant case, however, is the question of whether the exclusive right to bargain is limited to the negotiation of a collective agreement. Bell's proposed VSP, we must remember, was to be introduced during the life of the collective agreement in force and not at the time the parties were in the process of collective bargaining when section 50(a) was in effect.

[81] A decision of the British Columbia Labour Relations Board - *Pacific Press Limited* v. *International Typographical Union, Local 226* (1983), 83 CLLC 16,024 - provides a useful reference for examining the exclusivity of the union's bargaining rights in the context of a collective agreement being in force. In that case, the union argued that the employer's offer of an early retirement package to employees covered under a collective agreement violated the union's exclusive rights as the employees' bargaining agent. The BCLRB found that there was no violation based on the language of the *British Columbia Labour Code*, R.S.B.C. 1979, c. 276, which provided at section 46(a):

> 46. Where a trade union is certified as bargaining agent for an appropriate bargaining unit,
>
> (a) It has exclusive authority to bargain collectively for the unit and to bind it by a collective agreement until the certification is cancelled; ...

[82] The BCLRB found this section was simply "a statement of law" and "not a statutory proscription against conduct." Nothing in the language of the *British Columbia Labour Code* allowed the BCLRB to find the employer had violated the legislation by attempting to bargain with employees. The *British Columbia Labour Code* at the time did not include a prohibitive section equivalent to section 94(1) of the *Code*.

[83] Nevertheless, the BCLRB found that a union's exclusive bargaining authority had a fundamental effect upon both employers and employees and did in fact continue beyond the negotiation of the collective agreement:

> Thus, the Union has the sole and exclusive right, unfettered by time, to discuss with the Company any terms regarding the employment or termination of employment of employees within

dernier de négocier. Il importe cependant de déterminer, aux fins de la présente affaire, si le droit exclusif de négocier se limite à la négociation d'une convention collective. Le PCVE proposé par Bell, faut-il le rappeler, devait être instauré pendant la durée de la convention collective en vigueur et non pas au moment où les parties menaient des négociations collectives et où l'alinéa 50a) s'appliquait.

[81] La décision que le conseil des relations de travail de la Colombie-Britannique (CRTCB) a rendue dans l'affaire *Pacific Press Limited* v. *International Typographical Union, Local 226* (1983), 83 CLLC 16,024, constitue une référence utile aux fins de l'examen du caractère exclusif des droits de négociation du syndicat dans le contexte d'une convention collective en vigueur. Dans cette affaire, le syndicat a fait valoir que l'offre par l'employeur d'un programme d'indemnité de retraite anticipée aux employés assujettis à une convention collective violait le droit du syndicat d'agir à titre d'agent négociateur exclusif des employés. Le CRTCB en est arrivé à la conclusion qu'il n'y avait eu aucune violation compte tenu du libellé du *British Columbia Labour Code*, R.S.B.C. 1979, ch. 276, qui prévoyait ceci à l'alinéa 46a):

> 46. L'accréditation d'un syndicat à titre d'agent négociateur emporte:
>
> a) droit exclusif de négocier collectivement au nom de l'unité et de lier celle-ci par une convention collective jusqu'à ce que l'accréditation soit annulée...
>
> (traduction)

[82] Le CRTCB a conclu que cette disposition était simplement «un énoncé du droit» et non une «interdiction, prévue par la loi, d'adopter un comportement». Rien dans le libellé du *British Columbia Labour Code* ne permettait au CRTCB de conclure que l'employeur avait contrevenu à la loi en tentant de négocier avec les employés. Le *British Columbia Labour Code*, tel qu'il était libellé à l'époque, ne contenait aucune disposition prohibitive semblable au paragraphe 94(1) du *Code*.

[83] Le CRTCB a conclu néanmoins que le pouvoir exclusif de négociation d'un syndicat avait un effet fondamental tant sur les employeurs que sur les employés et qu'il ne se limitait pas à la négociation d'une convention collective:

> Donc, le syndicat détient le droit exclusif, sans égard au passage du temps, de discuter avec la société des modalités relatives à l'emploi ou à la cessation de l'emploi des employés

the bargaining unit. Since the Union has that exclusive authority, the employees lack the capacity to enter into a binding and enforceable agreement with the Employer.

(*Pacific Press Limited* v. *International Typographical Union, Local 226*, *supra*, page 14,213)

[84] In endorsing the analysis of the Supreme Court of Canada in *Syndicat catholique des employés de magasins de Québec Inc.* v. *Compagnie Paquet Ltée* and *McGavin Toastmaster Ltd.* v. *Ainscough*, *supra*, the BCLRB added that individual employees within the bargaining unit lacked the capacity to contract with the employer regarding the terms of their termination of employment and, for that reason, that any such agreement between the employer and the individual employees would be null and void.

[85] It is interesting to note that, in finding that no violation had occurred, the BCLRB specifically distinguished its own legislation from what is now section 94(1) of the *Code*. As stated above, the B.C. legislation had no corresponding prohibition against employer interference with "the representation of employees by a trade union." By the BCLRB noting the difference between its own legislation and the federal *Code*, it is logical to conclude that had its legislation contained a prohibition section such as our section 94(1) under the *Code*, the BCLRB would have found the employer had interfered with the union's representation rights.

[86] We agree with the BCLRB's reasoning in *Pacific Press Limited* v. *International Typographical Union, Local 226*, *supra*. The union's position as exclusive bargaining agent under the *Code* is not merely a corollary of the duty to bargain. Nor does it evaporate once a collective agreement has been negotiated. In order to continue to give force to the freedom to become a member of a trade union and to reinforce the will of the majority of employees in the bargaining unit, the exclusive right must continue. The CLRB stated this principle clearly in *New Brunswick Broadcasting Co. Limited* (1988), 75 di 101 (CLRB no. 711):

... In the federal jurisdiction, certification orders have an ongoing function of defining and protecting the exclusive right of the bargaining agent to represent the affected employees for all purposes of collective bargaining. This exclusive right does not diminish after a collective agreement has been entered into or during the period when there is no collective agreement in

faisant partie de l'unité de négociation. Le syndicat détenant ce droit exclusif, les employés ne sont pas libres de conclure une entente obligatoire et exécutoire avec l'employeur.

(*Pacific Press Limited* v. *International Typographical Union, Local 226*, précité, page 14,213; traduction)

[84] Souscrivant à l'analyse effectuée par la Cour suprême du Canada dans les arrêts *Syndicat catholique des employés de magasins de Québec Inc.* c. *Compagnie Paquet Ltée* et *McGavin Toastmaster Ltd.* c. *Ainscough*, précités, le CRTCB a ajouté que les employés faisant partie de l'unité de négociation n'étaient pas libres de conclure chacun avec l'employeur une entente sur les modalités de la cessation de leur emploi et que, pour cette raison, toute entente de cette nature conclue entre l'employeur et les employés individuellement devait être nulle.

[85] Il est intéressant de noter que, en concluant qu'aucune violation n'avait été commise, le CRTCB a établi une distinction expresse entre sa propre loi et la disposition qui est maintenant le paragraphe 94(1) du *Code*. Ainsi qu'il est indiqué précédemment, la loi de la Colombie-Britannique ne contenait aucune disposition équivalente interdisant l'intervention par l'employeur dans la «représentation des employés par un syndicat». Puisque le CRTCB a signalé la différence entre sa propre loi et le *Code* fédéral, il est logique de conclure que, si sa loi avait contenu une disposition prohibitive de la nature du paragraphe 94(1) du *Code*, le CRTCB aurait conclu que l'employeur était intervenu dans les droits de représentation du syndicat.

[86] Nous souscrivons au raisonnement adopté par le CRTCB dans *Pacific Press Limited* v. *International Typographical Union, Local 226*, précité. Le rôle du syndicat à titre d'agent négociateur exclusif sous le régime du *Code* n'est pas uniquement un corollaire de l'obligation de négocier. Il ne s'évapore pas non plus une fois la convention collective négociée. Pour continuer à donner effet à la liberté des employés d'adhérer à un syndicat et à renforcer la volonté de la majorité des employés dans l'unité de négociation, le droit exclusif doit subsister. Le CCRT a énoncé ce principe en des termes clairs dans *New Brunswick Broadcasting Co. Limited* (1988), 75 di 101 (CCRT n° 711):

... Au palier fédéral, les ordonnances d'accréditation ont l'effet continu de définir et de protéger le droit exclusif qu'a l'agent négociateur de représenter les employés concernés aux fins de la négociation collective. Ce droit exclusif ne diminue pas après la conclusion d'une convention collective ou au cours de la période où aucune convention collective n'est en vigueur. Le

effect. The collective bargaining regime which is created by the Board's certification process survives until the certification order is revoked by this Board. ...

(page 107)

(2) Conduct That is Not Employer Interference

[87] There are circumstances where an employer's direct interaction with its employees is not considered interference with the bargaining agent's representation rights. Limited direct negotiation between employers and employees is permissible in specific circumstances. In *McGavin Toastmaster Ltd.* v. *Ainscough*, *supra*, the Supreme Court of Canada recognized the legitimacy of "individual relationships as between employer and employee ... at the hiring stage." The British Columbia Court of Appeal relied on this exception in *Wainright et al.* v. *Vancouver Shipyards Co. Ltd.* (1987), 38 D.L.R. (4th) 760 [leave to appeal to SCC refused 86 N.R. 237] in allowing the enforcement of pre-employment representations made to employees who were subject to a collective agreement:

> In my opinion, if the claims of the plaintiffs in these proceedings were that because of the pre-employment contracts, they could not be laid off pursuant to the terms of the collective agreement, clearly that would be a matter for arbitration, but those are not the claims advanced here. The trial judge found upon the basis of the evidence of the plaintiffs that they were given to understand that they would not be laid off for three years. That finding supports a conclusion that there were pre-employment contracts. These claims do not arise out of the collective agreement. They are claims arising out of a contract governed by common law principles. In my opinion, the court did have jurisdiction. I think that this is clear from what was said by Chief Justice Laskin in the *McGavin* case and approved by Mr. Justice Estey in the *St. Anne* case. ...
>
> (page 763)

[88] Bell argues that just as pre-employment contracts are permitted, so are post-employment ones. Bell submits that there is no conflict between a post-employment contract and the applicable collective agreement. It states that an employee's decision to accept a VSP and to voluntarily resign is a personal decision that only affects the post-employment situation of the employee, similar to an enforceable pre-employment contract.

régime de négociation collective qui est créé par le processus d'accréditation du Conseil est maintenu tant que ce dernier n'a pas révoqué l'ordonnance d'accréditation...

(page 107)

(2) Un comportement qui ne constitue pas une intervention de l'employeur

[87] Il existe des circonstances où l'interaction directe de l'employeur avec ses employés n'est pas considérée comme une intervention dans les droits de représentation de l'agent négociateur. Les négociations directes et limitées entre employeurs et employés sont autorisées dans des circonstances précises. Dans *McGavin Toastmaster Ltd.* c. *Ainscough*, précité, la Cour suprême du Canada a reconnu la légitimité des «relations individuelles entre employeur et employé ... à l'étape de l'embauche». Dans l'affaire *Wainright et al.* v. *Vancouver Shipyards Co. Ltd.* (1987), 38 D.L.R. (4th) 760 [autorisation de pourvoi à la CSC refusée 86 N.R. 237], la Cour d'appel de la Colombie-Britannique s'est fondée sur cette exception pour permettre que les déclarations faites avant l'embauche à des employés qui étaient assujettis à une convention collective soient respectées:

> À mon avis, si, dans la présente affaire, les demandeurs faisaient valoir qu'en raison des ententes conclues préalablement à l'embauche, ils ne pouvaient être mis à pied en conformité avec les modalités de la convention collective, de toute évidence, il faudrait porter la question en arbitrage, mais ce n'est pas ce que les demandeurs ont prétendu en l'espèce. Le juge de première instance a conclu, se fondant sur la preuve des demandeurs, qu'on leur avait donné à entendre qu'ils ne pourraient pas être mis à pied pendant une période de trois ans, ce qui vient étayer la conclusion que des contrats préalables à l'embauche avaient été conclus. Ces prétentions ne découlent pas de la convention collective. Elles découlent d'un contrat régi pas les principes de common law. À mon avis, la cour était compétente. Je crois que les propos du juge en chef Laskin dans l'arrêt *McGavin*, approuvés par le juge Estey dans l'arrêt *St. Anne*, le confirment clairement...
>
> (page 763; traduction)

[88] Bell soutient que les ententes postérieures à l'embauche sont permises au même titre que le sont les ententes préalables à l'embauche. Elle fait valoir qu'il n'y a pas de conflit entre une entente postérieure à l'embauche et la convention collective applicable. Elle affirme que la décision d'un employé d'accepter un PCVE et de démissionner volontairement est une décision personnelle qui ne touche que sa situation postérieure à l'embauche, de manière semblable à l'entente préalable à l'embauche exécutoire.

[89] The Board does not accept this argument. There is a fundamental difference between a pre-employment agreement completed prior to employees being represented by a union and those made when bargaining unit employees decide to participate in Bell's VSP. Clearly, in the latter circumstances, the employees are represented by CEP at the time they are offered the VSP and, consequently, at the time they make the decision to participate in the plan.

[90] The Board does not take issue with the principle that the right to resign is an employee's right to be exercised when and as he or she sees fit. However, in the present matter, the Board is not determining whether there is a resignation as opposed to a constructive dismissal, as was the question in issue in the decisions submitted by Bell in support of the above proposition. Here, we are concerned with a quid pro quo situation whereby, in exchange for their resignation, a select number of employees will receive enhanced pension and/or severance pay. For these reasons, in order to determine the complaint, the Board cannot, as the employer suggests, view the matter simply from the perspective of being an employee's personal choice to voluntarily resign.

[91] The Board does not dispute the legality of direct interaction between employers and employees where this interaction is necessary to facilitate the practical administration of the collective agreement. Of course, whether direct interaction is permissible would depend on the facts of each case.

[92] The Ontario Labour Relations Board acknowledged this reality in *Primo Foods Limited*, [1993] OLRD No. 810 (QL):

> 16. There can be no doubt that during the life of a collective agreement an employer is entitled to deal directly with employees in the bargaining unit on many issues. It would be totally unworkable if the employer had to obtain the union's consent on every occasion that it wished to deal directly with its employees. For example, many collective agreements provide for the allocation of vacation on the basis of seniority. Those employees with longer service with the employer get first choice on vacation requests. It is common practice for employers with this kind of collective agreement language to hand out vacation request forms once a year. The employee fills the form out and returns it to the employer with the requested information noted. The union is not involved in this process even though the employer is dealing directly with its employees and obtaining information from them. Dealing directly with

[89] Le Conseil ne peut retenir cet argument. Il existe une différence fondamentale entre l'entente préalable à l'embauche, signée avant que les employés soient représentés par un syndicat, et l'entente conclue par les employés faisant partie d'une unité de négociation qui décident de participer au PCVE de Bell. De toute évidence, dans ce dernier cas, les employés sont représentés par le SCEP au moment où on leur offre le PCVE et, donc, au moment où ils prennent la décision de participer au programme.

[90] Le Conseil ne conteste pas le principe suivant lequel le droit de démissionner est un droit que l'employé peut exercer au moment où il le juge opportun. Toutefois, dans la présente affaire, le Conseil n'est pas appelé à déterminer s'il y a démission par opposition à un congédiement déguisé, ainsi qu'il fallait le déterminer dans les affaires qu'a invoquées Bell à l'appui de la proposition susmentionnée. Dans la présente affaire, il s'agit plutôt d'une situation où il y a contrepartie, à savoir qu'en retour de leur démission, un nombre choisi d'employés toucheront des prestations de retraite bonifiées et/ou une indemnité de cessation d'emploi. Pour ces motifs, aux fins de statuer sur la plainte, le Conseil ne peut envisager l'affaire comme s'il s'agissait simplement du choix personnel de l'employé de démissionner volontairement, comme l'employeur le suggère.

[91] Le Conseil ne conteste pas la légalité de l'interaction directe entre employeurs et employés dans les cas où cette interaction est nécessaire pour faciliter l'application dans la pratique de la convention collective. Évidemment, la question de savoir si l'interaction directe est permise dépend des faits propres à chaque affaire.

[92] La Commission des relations de travail de l'Ontario a reconnu cette réalité dans *Primo Foods Limited*, [1993] OLRD No. 810 (QL):

> 16. Il ne saurait faire de doute que, pendant la durée de la convention collective, l'employeur a le droit de traiter directement avec les employés de l'unité de négociation sur nombre de questions. Il serait complètement irréaliste d'exiger de l'employeur qu'il obtienne le consentement du syndicat chaque fois qu'il souhaite traiter directement avec ses employés. À titre d'exemple, de nombreuses conventions collectives prévoient l'attribution des congés en fonction de l'ancienneté. Les demandes de congé des employés qui comptent un plus grand nombre d'années de service chez l'employeur ont priorité. Il est courant pour les employeurs assujettis à ce genre de libellé dans une convention collective de distribuer des formulaires de demandes de congé une fois par année. L'employé remplit le formulaire, sur lequel il fournit les renseignements requis, et le retourne à l'employeur. Le

> employees to obtain this type of information is not bargaining, the bargaining took place between the trade union and the employer when they agreed to include language in the collective agreement to provide that vacations will be scheduled on the basis of seniority. ...

[93] It is, therefore, against this background and with the understanding of the principle of exclusivity of a bargaining agent and permissible employer conduct that the Board must determine the present complaint.

(3) **The VSP at Issue**

[94] As stated earlier, Bell's proposed VSP includes pension plan enhancements, salary continuance, termination allowance, extended benefit plan coverage, and paid leave of absence prior to pension. The specific components and financial amounts of each severance package depend on the individual employee's age and years of service.

[95] Bell determined the need to reduce its workforce by 100 to 120 bargaining unit technicians. It proposed to accomplish this goal by means of the VSP at issue in the present matter before the Board.

[96] The question of whether matters like a VSP must be negotiated with a union rather than between employer and employees is not a straightforward one. This Board has never stated clearly what types of issues must be agreed to and consequently negotiated with the bargaining agent, particularly in the context of an operative collective agreement and the bargaining agent's exclusive rights.

[97] Some decision-makers have allowed individual contracts between employers and unionized employees while a collective agreement is in effect, on the basis of what could be described as an application of the "residual management rights" theory. Bell urged the Board to adopt this approach, relying in particular on two Ontario authorities that supported the proposition of an employer's unilateral implementation of voluntary separation or early retirement incentive plans as an acceptable exercise of management rights (see *Progressive Packaging Limited,* [1990] OLRB Rep. May 592; and *London District Catholic School Board*

> syndicat ne prend pas part à ce processus même si l'employeur traite directement avec ses employés et en obtient des renseignements. Le fait de traiter directement avec les employés pour obtenir ce type de renseignement ne constitue pas une négociation, celle-ci ayant eu lieu entre le syndicat et l'employeur au moment où ces derniers ont convenu d'inclure dans la convention collective le libellé prévoyant l'attribution des congés en fonction de l'ancienneté...
>
> (traduction)

[93] C'est donc dans ce contexte et conscient du principe d'exclusivité d'un agent négociateur et du comportement admissible de l'employeur que le Conseil doit se prononcer sur la présente plainte.

(3) **Le PCVE en cause**

[94] Ainsi qu'il a été indiqué précédemment, le PCVE proposé par Bell prévoit la bonification du régime de retraite, le maintien du salaire, une indemnité de cessation d'emploi, une protection prolongée aux termes du régime d'avantages sociaux et un congé payé avant la retraite. Les composantes particulières et les montants en cause dans chaque programme de cessation d'emploi dépendent de l'âge de l'employé et de ses années de service.

[95] Bell est parvenue à la conclusion qu'il lui fallait réduire ses effectifs de 100 à 120 techniciens faisant partie de l'unité de négociation. Elle se proposait d'atteindre cet objectif au moyen du PCVE en cause dans la présente affaire.

[96] La question de savoir si des mesures comme l'offre d'un PCVE doivent être négociées avec le syndicat plutôt qu'entre l'employeur et les employés n'est pas simple. Le Conseil n'a jamais énoncé clairement les types de questions dont il doit être convenu et qui, donc, doivent être négociées avec l'agent négociateur, plus particulièrement dans le contexte d'une convention collective en vigueur et des droits exclusifs de l'agent négociateur.

[97] Certaines instances décisionnelles ont permis que des contrats individuels soient conclus entre employeurs et employés syndiqués pendant la durée d'une convention collective au nom de ce que l'on pourrait appeler la théorie des «droits résiduels de la direction». Bell prie instamment le Conseil d'adopter ce point de vue, invoquant plus particulièrement deux décisions, rendues en Ontario, dans lesquelles on a vu dans la proposition d'une mise en oeuvre unilatérale par un employeur de programmes de cessation volontaire d'emploi ou d'encouragement à la retraite anticipée l'exercice acceptable des droits de la direction (voir

v. *Canadian Uunion of Public Employees, Local 1166*, [2000] O.L.A.A. No. 298 (QL)).

[98] In *Progressive Packaging Limited*, *supra*, the Ontario Labour Relations Board (OLRB) dismissed a complaint alleging that an employer had interfered with the representation rights of a union by offering laid-off employees an enhanced severance package. In this matter, the employer had announced its decision to close part of its operations, and consequently reduce the number of employees, and its intention to pay the employees on lay-off the severance pay according to the provisions in the collective agreement or relevant legislation. The OLRB noted there was no suggestion the employer had acted other than in compliance with the collective agreement in selecting the employees for lay-off. As part of the lay-off, the affected employees were offered two options, one of which included an enhanced severance package requiring the employee to sign a release. The "enhanced option" consisted of the employer's willingness to provide reference letters and individual assistance in preparing resumes and job search counselling. The union argued the requirement to execute a release of all claims from any and all grievances, claims, actions or causes of action amounted to bargaining directly with employees about terms and conditions of employment and constituted interference with the administration of the union and its bargaining rights.

[99] The OLRB found the employer was under no obligation to negotiate this issue with the union given that the collective agreement was silent on the matter of severance entitlement. With respect to the required release, the OLRB found that the release did not constitute bargaining with employees since it was the requirements of the *Employment Standards Act*, R.S.O. 1990, c.E 14, which deemed the recall rights to be waived in the event an employee elected to accept severance payment. The OLRB stated:

> 50. ... Given the wording of the statute, the Board is satisfied that the formal release does not constitute bargaining with employees in contravention of the *Labour Relations Act*. It is

Progressive Packaging Limited, [1990] OLRB Rep. May 592; et *London District Catholic School Board* v. *Canadian Union of Public Employees, Local 1166*, [2000] O.L.A.A. No. 298 (QL)).

[98] Dans *Progressive Packaging Limited*, précité, la Commission des relations de travail de l'Ontario (CRTO) a rejeté une plainte dans laquelle il était allégué qu'un employeur était intervenu dans les droits de représentation d'un syndicat en offrant à des employés mis à pied un programme bonifié de cessation d'emploi. Dans cette affaire, l'employeur avait annoncé sa décision de mettre un terme à une partie de ses activités et, partant, de réduire le nombre d'employés, de même que son intention de verser aux employés mis à pied une indemnité de cessation d'emploi conformément aux dispositions de la convention collective ou de la loi applicable. La CRTO a signalé que personne ne prétendait que l'employeur avait agi en contravention de la convention collective en choisissant certains employés aux fins d'effectuer les mises à pied. Deux options s'offraient aux employés visés, l'une incluant un programme bonifié de cessation d'emploi conditionnel à la signature d'une décharge par l'employé. Aux termes de l'«option bonifiée», l'employeur s'engageait à fournir des lettres de référence et une aide individuelle aux fins de la préparation de curriculum vitae et des conseils en matière de recherche d'emploi. Le syndicat a fait valoir que l'obligation de signer une décharge à l'égard de toute réclamation relative à l'existence d'un grief, d'une réclamation, d'une action ou d'une cause d'action équivalait à négocier des conditions d'emploi directement avec les employés et à intervenir dans l'administration du syndicat et dans ses droits de négociation.

[99] La CRTO en est arrivée à la conclusion que l'employeur n'était pas tenu de négocier cette question avec le syndicat au motif que la convention collective ne contenait aucune disposition sur la question du droit à une indemnité de cessation d'emploi. Quant à la décharge requise, la CRTO a conclu que celle-ci ne constituait pas une négociation avec les employés puisqu'il s'agissait d'une obligation prévue à la *Loi sur les normes d'emploi*, L.R.O. 1990, ch. E 14, aux termes de laquelle l'employé qui choisissait d'accepter l'indemnité de cessation d'emploi était réputé avoir renoncé aux droits de rappel. La CRTO a déclaré ceci:

> 50. ... Étant donné le libellé de la *Loi*, la Commission est convaincue que la décharge officielle ne constitue pas une négociation avec les employés en contravention de la *Loi sur*

Employment Standards Act which deems the recall rights to be waived if the employee elects to accept the severance payment forthwith.

51. ... **The Board is satisfied, however, that the company was not "bargaining" with its employees over terms and conditions of employment**. The company was not required by the *Act* to bargain with the union over the layoffs. The collective agreement was silent on the issue of severance entitlement so the matter fell within the management rights clause. Thus, the collective agreement provisions did not require the company to bargain with the union over the severance issue nor to involve the union in its deliberations in this matter. Of critical importance are several other factors. It must be remembered that the company met with the union prior to the general announcement, informed them of the layoffs and showed the union representatives the format of the letters. The letters expressly refer the employees to their union representatives for details regarding the enhanced severance package. ...

52. In all of these circumstances, it is difficult to depict the company as "interfering" with the union's representational rights or doing an "end-run" around the exclusive bargaining agent. ...

(*Progressive Packaging Limited*, *supra*, page 606; emphasis added)

[100] In *London District Catholic School Board* v. *Canadian Union of Public Employees, Local 1166*, *supra*, arbitrator Rayner attempted to explain the rationale behind allowing individual contracts outside the collective agreement and when such agreements are valid. The grievor in this case argued that the employer had violated the union's exclusive bargaining rights by negotiating early retirement packages with some of its employees. The arbitrator rejected this argument, finding the employer's actions neither violated the collective agreement nor contravened the union's right to bargain exclusively:

Clearly McGavin tells us that the law of master and servant has little application under a collective bargaining relationship. It tells us that the normal employment contract is replaced by the collective agreement and the parties to that agreement are the Union and the Employer. Any other view of the collective agreement would impinge on the principle of exclusivity. I quote Chief Justice Laskin, who was in turn referring to a comment of Judson, J. in *C.P.R.* v. *Zambri*, [1962] S.C.R. 609 at p. 624 "... Conversely, when there is a collective agreement in effect, it is difficult to see how there can be anything left outside (the agreement) except possibly the act of hiring." Thus there is no room for individual employment contracts between employer and employee when a collective agreement is in effect. However it is important to note that the case does not say that there can be no individual contracts at all between

les relations de travail. C'est aux termes de la *Loi sur les normes d'emploi* que l'employé qui choisit d'accepter immédiatement l'indemnité de cessation d'emploi est réputé avoir renoncé aux droits de rappel.

51. ... **La Commission est convaincue, cependant, que la société ne «négociait» pas des conditions d'emploi avec ses employés**. La société n'était pas tenue par la *Loi* de négocier avec le syndicat la question des mises à pied. La convention collective ne contenant aucune disposition sur la question du droit à une indemnité de cessation d'emploi, la question relevait de la clause relative aux droits de la direction. Donc, les dispositions de la convention collective ne contraignaient pas la société à négocier avec le syndicat la question de la cessation d'emploi ou à inclure le syndicat dans ses délibérations à cet égard. Plusieurs autres facteurs revêtent une importance primordiale. Il ne faut pas oublier que la société a rencontré le syndicat avant l'annonce générale, qu'elle l'a informé des mises à pied et qu'elle a montré aux représentants syndicaux le format des lettres. Ces lettres renvoyaient expressément les employés à leurs représentants syndicaux pour obtenir des détails concernant le programme bonifié de cessation d'emploi...

52. Compte tenu de toutes ces circonstances, il est difficile de dire de la société qu'elle est «intervenue» dans les droits de représentation du syndicat ou qu'elle a usé d'un moyen détourné pour contourner l'agent négociateur exclusif...

(*Progressive Packaging Limited*, précité, page 606; traduction; c'est nous qui soulignons)

[100] Dans *London District Catholic School Board* v. *Canadian Union of Public Employees, Local 1166*, précité, l'arbitre Rayner a tenté d'expliquer la raison pour laquelle il était permis de conclure des contrats individuels exclus de la portée de la convention collective et dans quelles circonstances ces contrats étaient valides. Dans cette affaire, l'auteur du grief faisait valoir que l'employeur avait violé les droits exclusifs de négociation du syndicat en négociant des indemnités de retraite anticipée avec certains de ses employés. L'arbitre a rejeté cet argument, concluant que les actions de l'employeur ne violaient pas la convention collective ni ne contrevenaient au droit du syndicat de négocier exclusivement:

Clairement, l'affaire McGavin nous enseigne que le droit relatif à l'employeur et à l'employé ne trouve guère d'application dans le contexte d'une relation régie par une convention collective. Elle nous enseigne aussi que le contrat de travail ordinaire est remplacé par la convention collective et que les parties à cette convention sont le syndicat et l'employeur. Toute autre opinion sur la convention collective viendrait miner le principe de l'exclusivité. Je citerai les propos du juge en chef Laskin qui, à son tour, a renvoyé à un commentaire du juge Judson dans l'affaire *C.P.R.* c. *Zambri*, [1962] R.C.S. 609, à la p. 624: «Réciproquement, lorsqu'une convention collective est en vigueur, on peut difficilement concevoir que quelque chose lui échappe à l'exception peut-être de l'embauchage». Donc, lorsqu'une convention collective est en vigueur, il n'y a aucune place pour les contrats de travail individuels entre l'employeur

> employer and employee. Indeed the Court implies the opposite. The Chief Justice states that the common law of master and servant is no longer relevant to employer-employee relationships "governed by the collective agreement" and he quotes with approval a passage from *Compagnie Paquet*, [1959] S.C.R. at 212 where the Court said "... Certainly to the extent of matters covered by the collective agreement, freedom of contract between master and individual servant is abrogated."
>
> In my view there can be individual contracts between an employee and employer even while a collective agreement is in existence so long as several conditions are met. First, the contract must truly be a voluntary agreement between employee and employer. In short the contract must be a valid contract, one without duress. Second, the contract must not relate to an area that is actually covered by the collective agreement. Since a collective agreement may potentially cover any topic, actual coverage should be the test. In this regard I accept the reasoning of the O.L.R.B. in *Primo Foods* [1993] O.L.R.D. No. 810. **However if the individual contract does relate to a topic covered by the collective agreement I believe that whether the individual contract is more or less favourable to the individual is irrelevant.** In either case the contract would violate the principle of exclusivity and be void. Finally, the contract cannot be a sham or a device used by the employer to undermine the union's rights as exclusive bargaining agent. All three of these conditions must exist before there can be an individual contract between employer and employee.
>
> (pages 2-3; emphasis added)

[101] In the above decision, the arbitrator endorsed the principle that there cannot be individual bargaining (individual contracts) on matters that relate to a topic covered by the collective agreement.

[102] The more common approach for assessing whether individual contracts outside the collective agreement are permissible can be found in the jurisprudence of the various labour relations boards, in what may be referred to informally as a "terms and conditions of employment" test.The Saskatchewan Labour Relations Board (SLRB) relied to some extent on this test in *Saskatoon City Police Association* v. *Saskatoon Board of Police Commissioners* (1993), 94 CLLC 16,037, a decision supported by CEP.

[103] In that case, the employer, in an attempt to find measures that would address its budgetary shortfall, offered some bargaining unit employees an early retirement incentive program (ERIP). The union filed an application alleging that the employer had violated section 11(1)(c) of the *Trade Union Act*, R.S.S. 1978,

> et l'employé. Il importe de noter cependant que, dans cette affaire, la Cour ne dit pas qu'il ne peut y avoir le moindre contrat individuel entre l'employeur et l'employé. En fait, elle insinue le contraire. Le juge en chef déclare que la common law régissant la relation employeur-employé n'a plus de pertinence lorsque la relation en question est «régie par la convention collective», et il cite avec approbation un passage de l'arrêt *Compagnie Paquet*, [1959] R.C.S., à la page 212, où la Cour a dit «Il est certain qu'au regard des matières visées par la convention collective, la liberté contractuelle entre maître et employé individuel est supprimée».
>
> À mon avis, il peut y avoir des contrats individuels entre un employé et un employeur même pendant la durée d'une convention collective si plusieurs conditions sont réunies. Premièrement, le contrat doit refléter l'existence d'une entente véritablement volontaire entre l'employé et l'employeur. Bref, le contrat doit être un contrat valide et dénué de contrainte. Deuxièmement, le contrat ne doit pas porter sur une question qui est régie par la convention collective. Puisqu'une convention collective peut potentiellement couvrir tout sujet, le critère devrait consister en ce qu'elle couvre effectivement. À cet égard, j'accepte le raisonnement de la C.R.T.O. dans l'affaire *Primo Foods* [1993] O.L.R.D. No. 810. **Toutefois, si le contrat individuel se rapporte effectivement à un sujet qui est couvert par la convention collective, la question de savoir si le contrat individuel est plus ou moins favorable à l'employé en cause est, à mon avis, sans pertinence.** Dans un cas comme dans l'autre, le contrat contrevient au principe de l'exclusivité et est nul. Enfin, le contrat ne peut être un trompe-l'oeil ou un moyen utilisé par l'employeur pour miner les droits du syndicat à titre d'agent négociateur exclusif. Ces trois conditions doivent exister pour qu'un contrat individuel puisse être conclu entre l'employeur et un employé.
>
> (pages 2-3; traduction; c'est nous qui soulignons)

[101] Dans la décision précitée, l'arbitre a souscrit au principe selon lequel il ne peut y avoir de négociations individuelles (contrats individuels) sur des questions se rapportant à un sujet visé par la convention collective.

[102] La façon la plus courante de déterminer si des contrats individuels exclus de la portée de la convention collective sont permis est énoncée dans la jurisprudence des différentes commissions des relations de travail, sous la forme de ce qu'on peut appeler simplement le critère des «conditions d'emploi». La commission des relations de travail de la Saskatchewan (CRTS) s'est fondée dans une certaine mesure sur ce critère dans *Saskatoon City Police Association* v. *Saskatoon Board of Police Commissioners* (1993), 94 CLLC 16,037, une décision à laquelle le SCEP a donné son appui.

[103] Dans cette affaire, l'employeur, dans un effort pour mettre au point des mesures qui lui permettraient de régler la question de son manque à gagner budgétaire, avait offert à certains employés faisant partie de l'unité de négociation un programme d'encouragement à la retraite anticipée (PERA). Le

c. T-17 by bargaining directly with employees. Section 11(1)(c) of this *Act* provides it is an unfair labour practice for an employer to fail or refuse to bargain collectively with representatives of the trade union representing the majority of the employees in an appropriate unit.

[104] The union argued that the ERIP constituted an alteration in the terms and conditions of employment of its members and that the employer was required to engage in bargaining with the union about all such changes. The employer argued that the ERIP offered to the members of the union did not constitute a "term or condition of employment"and that, consequently, there could be no obligation to bargain. In the alternative, the employer argued that, even if it was a term or condition of employment, the provision of the ERIP lied within its prerogative and was not open to challenge on the grounds that it was not the subject of bargaining with the union, as it was not contemplated in the collective agreement.

[105] In arriving at the conclusion that the introduction of the ERIP constituted a change to the terms and conditions of employment, the SLRB stated:

> The Board has thus evidenced an inclination to interpret "terms and conditions of employment" to include a wide range of items which touch the working environment for employees represented by a trade union. In this case, the terms on which a certain group of employees were to be entitled to sever their connection with the Employer were to be modified for a specific period of time. There can be little doubt, in our view, that this constituted a term or condition of their employment.
>
> (page 5)

[106] The SLRB concluded further that the ERIP was an issue the employer was required to bargain with the union:

> The attainment of a certification order under The *Trade Union Act* confers upon a trade union the right to be accorded exclusive status as the representative of members of the bargaining unit in negotiating their terms and conditions of employment with their employer. This exclusive status as a bargaining agent for employees is reinforced in a number of ways in *The Trade Union Act*, and it is evident from many of the decisions of this and other labour relations boards that it is a large part of the task of such a tribunal to safeguard the exclusive status which is enjoyed by the certified trade union. **It is important in this respect that a trade union be seen as the channel through which changes in the terms and**

syndicat a déposé une demande, alléguant que l'employeur avait violé l'alinéa 11(1)c) de la *Trade Union Act*, R.S.S. 1978, ch. T-17 en négociant directement avec les employés. Aux termes de l'alinéa 11(1)c) de cette *Loi*, commet une pratique déloyale de travail l'employeur qui omet ou refuse de négocier collectivement avec les représentants du syndicat qui représente la majorité des employés d'une unité habile à négocier.

[104] Le syndicat a fait valoir que le PERA emportait modification des conditions d'emploi de ses membres et que l'employeur était tenu de négocier de tels changements avec le syndicat. L'employeur a fait valoir que le PERA offert aux membres du syndicat ne constituait pas une «condition d'emploi» et que, par conséquent, il ne pouvait exister aucune obligation de négocier à cet égard. Subsidiairement, l'employeur a soutenu que, même s'il s'agissait d'une condition d'emploi, l'offre d'un PERA relevait de sa prérogative et ne pouvait être contestée puisqu'elle n'était pas visée par les négociations qui avaient eu lieu avec le syndicat et qu'elle n'était pas prévue à la convention collective.

[105] Pour en arriver à la conclusion que l'offre du PERA constituait un changement aux conditions d'emploi, la CRTS s'est exprimée dans les termes suivants:

> La Commission a donc fait la preuve d'une tendance à inclure dans l'expression «conditions d'emploi» un vaste éventail de sujets qui touchent l'environnement de travail des employés représentés par un syndicat. Dans la présente affaire, les conditions auxquelles certains employés devaient avoir le droit de rompre leurs liens avec l'employeur devaient être modifiées pour une certaine période. Il ne fait guère de doute, à notre avis, que cela constituait une condition de leur emploi.
>
> (page 5; traduction)

[106] La CRTS a conclu également que le PERA était une question que l'employeur était tenu de négocier avec le syndicat:

> L'accréditation ordonnée aux termes de la *Trade Union Act* revêt le syndicat du titre de représentant exclusif des membres de l'unité de négociation pour négocier les conditions de leurs emplois avec leur employeur. La nature exclusive du titre d'agent négociateur des employés est renforcée de diverses manières dans la *Trade Union Act*, et il ressort clairement de nombreuses décisions de la Commission et d'autres commissions des relations de travail qu'une large part de la tâche d'un tel tribunal administratif est de protéger le titre exclusif dont jouissent les syndicats accrédités. **À cet égard, il est important qu'un syndicat soit considéré comme le moyen par lequel des modifications peuvent être apportées**

conditions of employment which affect employees are effected, and that the power of a unionized employer to deal unilaterally with those terms and conditions be placed under limitations which are well-understood and clear.

(page 7; emphasis added)

[107] In concluding the union was entitled to an opportunity to consider the impact of the ERIP on the employees they represented, including the group of employees to whom the package was offered, the SLRB commented that this was particularly true where the parties were in the process of bargaining in an effort to conclude a new collective agreement.

[108] The ALRB took a similar approach in *Salvation Army Grace Hospital* and *U.N.A.*, *supra*, another decision endorsed by CEP. In that matter, the ALRB had to decide whether by offering a voluntary severance package to employees to facilitate early closure of a hospital, the employer had bargained directly with employees and undermined the union's exclusive bargaining authority. The employer had argued there was no obligation to negotiate the severance offer with the union as the collective agreement was silent on the issue of severance pay and thus the employer was free to do as it chose in respect of severance pay. As well, the employer had contended the board should take into account the fact that the union was a sophisticated bargaining agent and the bargaining relationship a longstanding one. Therefore, it was argued the board should apply a high standard to any test of whether the employer had interfered with the union's representation rights.

[109] In concluding the employer's action amounted to interference contrary to the Alberta labour legislation, the ALRB stated:

> We begin by making a few observations about voluntary severance packages in general and this one in particular. As the Union pointed out, they are not simply gratuitous payments by an Employer upon the termination of the employment relationship. Rather, employees who participate in an arrangement such as the one in the case at hand receive severance pay in exchange for giving up a set of rights under the collective agreement. In particular, rights arising from seniority are extinguished. An employer faced with substantial downsizing may, by virtue of a well-subscribed voluntary severance package, avoid some of the very real costs associated

aux conditions d'emploi qui touchent les employés, et que le pouvoir d'un employeur syndiqué de régler unilatéralement ces conditions soit assorti de limites claires et bien comprises.

(page 7; traduction; c'est nous nous soulignons)

[107] En concluant que le syndicat devait avoir l'occasion d'évaluer l'incidence du PERA sur les employés qu'il représentait, dont le groupe d'employés à qui le programme avait été offert, la CRTS a fait remarquer que cela était particulièrement vrai lorsque les parties en étaient à l'étape des négociations en vue de conclure une nouvelle convention collective.

[108] La commission des relations de travail de l'Alberta (CRTA) a adopté une position semblable dans *Salvation Army Grace Hospital* and *U.N.A.*, précité, à laquelle le SCEP a souscrit également. Dans cette affaire, la CRTA devait déterminer si, en offrant un programme de cessation volontaire d'emploi aux employés pour faciliter la fermeture anticipée d'un hôpital, l'employeur avait négocié directement avec les employés et miné ainsi le pouvoir exclusif de négociation du syndicat. L'employeur a fait valoir qu'il n'était pas tenu de négocier l'offre de cessation d'emploi avec le syndicat puisque la convention collective ne contenait aucune disposition sur la question de l'indemnité de cessation d'emploi et que l'employeur était donc libre d'agir à sa guise à cet égard. L'employeur a également soutenu que la CRTA devait prendre en considération le fait que le syndicat était un agent négociateur expérimenté et que la relation de négociation existait depuis longtemps. Par conséquent, a-t-il fait valoir, la CRTA devait privilégier une norme élevée dans l'application de tout critère visant à déterminer si l'employeur était intervenu dans les droits de représentation du syndicat.

[109] En arrivant à la conclusion que le geste de l'employeur équivalait à une intervention contraire à la loi sur les relations de travail de l'Alberta, la CRTA a déclaré ceci:

> Nous ferons d'abord quelques observations sur les programmes de cessation volontaire d'emploi en général, et sur celui qui est en cause dans la présente affaire en particulier. Ainsi que le syndicat l'a souligné, il ne s'agit pas simplement de paiements que l'employeur effectue à titre gratuit au moment de la cessation de la relation de travail. Au contraire, les employés qui participent à une entente de la nature de celle qui est en cause en l'espèce touchent une indemnité de cessation d'emploi en retour de leur renonciation à une série de droits prévus à la convention collective. Plus particulièrement, les droits qui découlent de l'ancienneté sont éteints. L'employeur qui doit

with the application of seniority-related provisions of the collective agreement (such as bumping).

As the evidence in this case reveals, voluntary, severance packages may certainly become the subject of bargaining. They can be structured in many ways. The most obviously bargainable feature is the amount of severance per year of service, but there are others. Issues could include threshold service requirements; entitlement caps; interplay between the employee's right to elect for severance and the employer's discretion to offer it to targeted groups of employees or to limit availability; and whether or not in the case of an oversubscribed severance, seniority ought to govern. These are significant, negotiable items and there are other possibilities as well. Indeed, the more one thinks about the issues surrounding voluntary severance packages, the more potentially bargainable features one sees.

We find it impossible to view a voluntary severance package such as the one in the case at hand as anything other than a term and condition of employment. Under certain circumstances, taking into account length of service and other factors, an employee may become entitled to the benefits of the package. The employer also becomes entitled to rely on certain features of the package - more particularly, the employer becomes shielded from seniority related claims put forward by the employee who receives the package. A voluntary severance plan represents a term and/or condition of employment, is contractual in nature and is demonstrably bargainable.

In the face of all this, is there any scope for an employer to implement such a scheme without bargaining for it with the employees' exclusive bargaining agent? In our view, the overwhelming burden of law is that there is not.

(*Salvation Army Grace Hospital* and *U.N.A.*, *supra*, pages 73-74; emphasis added)

[110] More recently, the Ontario Labour Relations Board, in *DuPont Canada Inc.*, [2000] OLRB Rep. May/June 457, applied similar reasoning. It had to determine whether an employer interfered with the union's representation rights by offering employees to participate on a voluntary basis in the annual performance and profitability of the company without the union's agreement. At the relevant time, the parties were bound by a collective agreement. The dispute arose when this employer, through a written communication, offered participation in the program on an individual basis to employees in the bargaining unit.

faire face à une réduction appréciable de ses effectifs peut, au moyen d'un programme de cessation volontaire d'emploi comptant de nombreux adhérents, éviter certains des coûts très réels associés à l'application des dispositions de la convention collective qui se rapportent à l'ancienneté (comme la supplantation).

Ainsi que la preuve en l'espèce le démontre, les programmes de cessation volontaire d'emploi peuvent certainement faire l'objet de négociations. Ils peuvent être structurés de nombreuses façons. L'élément le plus manifestement négociable est le montant de l'indemnité de cessation d'emploi par année de service, mais il y en a d'autres. On peut penser notamment aux exigences minimales en matière d'années de service, aux plafonds imposés relativement au droit à une indemnité, à l'interaction entre le droit de l'employé de choisir la cessation d'emploi et le pouvoir de l'employeur de l'offrir à des groupes ciblés d'employés ou d'en limiter l'accès, et à la question de savoir si, dans le cas d'un programme de cessation d'emploi qui surpasse les objectifs fixés sur le plan du nombre d'adhérents, l'ancienneté doit être déterminante. Ce sont là des éléments négociables importants, et il existe d'autres possibilités également. À vrai dire, plus on pense aux questions qui entourent les programmes de cessation volontaire d'emploi, plus surgissent les questions potentiellement négociables.

À notre avis, il est impossible de voir dans un programme de cessation volontaire d'emploi de la nature de celui qui est en cause en l'espèce autre chose qu'une condition d'emploi. Dans certaines circonstances, en prenant en considération le nombre d'années de service et d'autres facteurs, un employé peut avoir droit aux avantages du programme. L'employeur a alors le droit également d'invoquer certains éléments du programme - plus particulièrement, l'employeur est alors à l'abri des réclamations relatives à l'ancienneté mises de l'avant par les employés qui se prévalent du programme. Le programme de cessation volontaire d'emploi constitue une condition d'emploi, il est de nature contractuelle et il est manifestement négociable.

Compte tenu de tout ce qui précède, l'employeur peut-il mettre en oeuvre un tel programme sans en négocier les modalités avec l'agent négociateur exclusif des employés? À notre avis, le droit confirme résolument qu'il ne le peut pas.

(*Salvation Army Grace Hospital* and *U.N.A.*, précité, pages 73-74; traduction; c'est nous qui soulignons)

[110] Plus récemment, dans *DuPont Canada Inc.*, [2000] OLRB Rep. May/June 457, la Commission des relations de travail de l'Ontario a appliqué un raisonnement semblable. Elle devait déterminer si un employeur était intervenu dans les droits de représentation d'un syndicat en offrant aux employés de participer à titre volontaire à une évaluation annuelle de la rentabilité et du rendement de la société sans l'accord du syndicat. À l'époque, les parties étaient liées par une convention collective. Le conflit a pris naissance lorsque, au moyen d'une note écrite, l'employeur a offert aux employés de l'unité de négociation de prendre part au programme à titre individuel.

[111] Similar to the matter under review, the union in the *DuPont Canada Inc.*, *supra*, case argued that the program was introduced unilaterally by the employer without its consent or agreement, contrary to the applicable legislation. The employer took the position that, since the collective agreement was silent on the issue and the program was voluntary, there was no statutory breach as it was entitled to offer such a program under its management rights clause.

[112] In concluding that the employer had violated the *Ontario Labour Relations Act, 1995*, S.O. 1995, c.1, Sched. A., and that the program could only be introduced on agreement of the parties, the OLRB stated:

> Having heard the submissions and able arguments of counsel, the Board finds that the Program is properly a negotiable matter between the parties as it clearly has an impact on wages. The Board further, as stated, finds that there was no agreement by the union for the introduction of this Program in September of 1999. ...
>
> (*DuPont Canada Inc.*, *supra*, page 459)

[113] In the recent arbitration decision *Re Toronto Hydro* and *C.U.P.E., Loc. 1* (2002), 103 L.A.C. (4th) 289 (Herman), the issue raised was whether the employer could unilaterally implement a recognition program that offered non-monetary gifts on a discretionary basis to selected employees. In 1999, Toronto Hydro proposed introducing an employee recognition program to begin in 2000. The union raised concerns about the proposal and rejected the employer's offer to participate in a committee designed to develop the program. A draft proposal for the recognition program was presented to the union for its comments. The union maintained its objection to the proposed program. When the employer introduced the program, the union filed grievances claiming that the program breached the collective agreement between the parties.

[114] Although there was no mention of the recognition program in the applicable collective agreement, the arbitrator allowed the grievances ruling that the recognition program violated the collective agreement by unilaterally implementing a program which provided

[111] Comme dans la présente affaire, le syndicat dans *DuPont Canada Inc.*, précité, a fait valoir que le programme avait été proposé unilatéralement par l'employeur, sans son consentement ou son accord, contrairement aux dispositions législatives applicables. L'employeur a fait valoir que, puisque la convention collective ne contenait aucune disposition sur la question et que le programme était volontaire, il n'avait manqué à aucune disposition législative et il avait le droit d'offrir un tel programme en vertu de la clause relative aux droits de la direction.

[112] En arrivant à la conclusion que l'employeur avait contrevenu à la *Loi de 1995 sur les relations de travail de l'Ontario*, L.O. 1995, ch.1, Ann. A., et que le programme ne pouvait être proposé que sur entente des parties, la CRTO a déclaré ceci:

> Audition faite des observations et des arguments habiles des avocats, la Commission en arrive à la conclusion que le programme est effectivement une question négociable entre les parties puisqu'il a manifestement une incidence sur les salaires. La Commission conclut également, ainsi qu'il a été indiqué, que le syndicat n'a pas donné son accord à l'instauration de ce programme en septembre 1999...
>
> (*DuPont Canada Inc.*, précité, page 459; traduction)

[113] Dans la récente sentence arbitrale rendue dans *Re Toronto Hydro* and *C.U.P.E., Loc. 1* (2002), 103 L.A.C. (4th) 289 (Herman), la question en litige était celle de savoir si l'employeur pouvait unilatéralement mettre en oeuvre un programme de reconnaissance qui offrait des récompenses non pécuniaires sur une base facultative à des employés sélectionnés. En 1999, Toronto Hydro se proposait de mettre en place un programme de reconnaissance des employés qui devait entrer en vigueur en 2000. Le syndicat a exprimé des réserves à l'égard de la proposition et rejeté l'offre de l'employeur de participer à un comité qui serait chargé d'élaborer le programme en question. Une version provisoire du programme de reconnaissance a été présentée au syndicat en vue d'obtenir ses commentaires. Le syndicat a maintenu son objection au programme proposé. Lorsque l'employeur a instauré le programme, le syndicat a déposé des griefs, soutenant que le programme contrevenait à la convention collective conclue entre les parties.

[114] Bien qu'il n'y ait eu aucune mention du programme de reconnaissance dans la convention collective applicable, l'arbitre a accueilli les griefs, statuant que ce programme de reconnaissance, mis en oeuvre unilatéralement, contrevenait à la convention

valuable non-monetary rewards to employees selected by the employer. The arbitrator found that the recognition program in effect addressed performance evaluation in a manner inconsistent with the collective agreement.

[115] The Board is cognizant that the phrase "terms and conditions of employment" can apply to virtually every aspect of the employment relationship. The Board does not seek to relieve unions of the obligation to bargain diligently with employers by giving them the opportunity to revisit untouched issues throughout the term of the collective agreement. As a party to the collective agreement, the employer is entitled to some stability in the bargaining relationship. The prohibition at section 88.1 of the *Code* against job action during the term of an agreement supports this stability, which is consistent with the purpose of the *Code* in fostering and maintaining sound labour relations.

[116] The "terms and conditions" test must therefore be considered more directly in line with the purposes of the *Code*, in order to properly address the alleged interference. The Board believes the broader reasoning set out in the *Saskatoon City Police Association* v. *Saskatoon Board of Police Commissioners*; and *Salvation Army Grace Hospital* and *U.N.A.*, *supra*, decisions is consistent with the objectives of the *Code*. We note, for example, that the ALRB stated in its reasons that the voluntary severance package offered was "demonstrably bargainable." The "bargainable" nature of the terms and conditions of employment is, in our opinion, essential to a ruling that Bell interfered with the union's exclusive right to represent the employees in the bargaining unit. We are satisfied that Bell's VSP represents a term and condition of employment, is contractual in nature and is demonstrably bargainable in that its conditions for eligibility, its monetary amount, its selection process are all potentially negotiable features of this type of incentive plan.

[117] The essence of the alleged interference in the instant case is that Bell has bargained directly with the employees by offering a voluntary separation package to achieve a reduction in its workforce. It is not

collective puisqu'il prévoyait l'attribution de récompenses non pécuniaires de valeur aux employés sélectionnés par l'employeur. L'arbitre a conclu que le programme de reconnaissance touchait en fait à l'évaluation du rendement d'une manière qui était incompatible avec la convention collective.

[115] Le Conseil est conscient du fait que l'expression «conditions d'emploi» peut s'appliquer à tous les aspects ou presque de la relation de travail. Le Conseil ne cherche pas à libérer les syndicats de leur obligation de négocier avec diligence avec les employeurs en leur donnant l'occasion de revenir sur des questions laissées intactes tout au long de la durée de la convention collective. En tant que partie à la convention collective, l'employeur a droit à une certaine stabilité dans la relation de négociation. L'interdiction de grève ou de lock-out pendant la durée d'une convention collective, prévue à l'article 88.1 du *Code*, vient soutenir cette stabilité nécessaire, qui va dans le même sens que l'objectif du *Code* consistant à favoriser et à maintenir des relations du travail saines.

[116] Pour traiter comme il se doit de l'allégation relative à une intervention, il faut par conséquent examiner le critère des «conditions» plus directement en accord avec les objectifs du *Code*. Le Conseil estime que le raisonnement plus général exposé dans *Saskatoon City Police Association* v. *Saskatoon Board of Police Commissioners*; et *Salvation Army Grace Hospital* and *U.N.A.*, précités, concorde avec les objectifs du *Code*. Nous remarquons, par exemple, que la commission des relations de travail de l'Alberta a déclaré dans ses motifs que le programme de cessation volontaire d'emploi offert était «manifestement négociable». La nature «négociable» des conditions d'emploi est à notre avis essentielle à rendre une décision voulant que Bell soit intervenue dans le droit exclusif du syndicat de représenter les employés faisant partie de l'unité de négociation. Nous sommes convaincus que le PCVE de Bell constitue une condition d'emploi, qu'il est de nature contractuelle et qu'il est manifestement négociable en ce que les conditions d'admissibilité, les montants en cause et le processus de sélection auquel il est assujetti sont tous des éléments potentiellement négociables de ce genre de programme d'encouragement.

[117] L'idée maîtresse de l'allégation d'une intervention dans la présente affaire est que Bell a négocié directement avec les employés en leur offrant un programme de cessation volontaire d'emploi pour

disputed that Bell proposed to offer its VSP directly to employees over the specific objection of CEP.

[118] To determine whether Bell's impugned conduct amounts to interference with the union's representation rights, the key question to be answered is whether the VSP constitutes terms and conditions of employment which affects those negotiated and spelled out in the relevant collective agreement. Other considerations may apply when parties are in the midst of collective bargaining or engaging in a strike or lockout (see, for example, *Irving Oil Ltd.* and *C.E.P.U., Local 691 (No. IR-047-95)* (1995), 31 CLRBR (2d) 285 (N.B.)).

[119] The Board's determination of this question in the instant case leads to the conclusion that, by offering the proposed VSP, Bell is negotiating terms and conditions of employment directly with employees. The payment of severance allowance to an employee in exchange for a resignation in itself alters the existing terms and conditions of employment of that employee. In looking at the purpose and the nature of the VSP, one is driven to the conclusion that it amounts to a material alteration in the terms and conditions of employment of the affected employees. But for the introduction of the VSP, there would be no enhanced pension benefits or severance allowance accorded to an employee who severs his or her employment. But for the VSP, there would be no targeted reduction of the workforce achievable except through the provisions of article 11 (Force Adjustment) in the collective agreement.

[120] With respect to the question of residual management rights, the Board is of the view that, while management's rights may allow the unilateral imposition of some matters **not negotiated** in the collective agreement, matters that affect the terms and conditions of employment or the legal framework of the relationship between the employees and the employer must be negotiated or approved by the exclusive bargaining agent who represents the employees. The parties' failure to specifically negotiate a separation package in the collective agreement does not translate into an employer's right to implement such a package when it impacts on matters covered by the collective agreement.Further, the union's right to act as exclusive bargaining agent continues regardless of the existence of a collective agreement, and the silence of the collective agreement on an issue does not give the

effectuer une réduction de ses effectifs. Personne ne conteste que Bell se proposait d'offrir son PCVE directement aux employés malgré l'objection expresse du SCEP.

[118] Pour déterminer si le comportement contesté de Bell équivaut à une intervention dans les droits de représentation du syndicat, la question principale à trancher est celle de savoir si le PCVE constitue une condition d'emploi qui touche des questions qui ont été négociées et qui sont énoncées dans la convention collective applicable. D'autres facteurs peuvent entrer en ligne de compte lorsque les parties en sont à l'étape des négociations collectives ou qu'elles déclenchent une grève ou un lock-out (voir, par exemple, *Irving Oil Ltd.* and *C.E.P.U., Local 691 (No. IR-047-95)* (1995), 31 CLRBR (2d) 285 (N.-B.)).

[119] La réponse à cette question par le Conseil dans la présente affaire mène à la conclusion que, en offrant le PCVE proposé, Bell négocie des conditions d'emploi directement avec les employés. Le paiement d'une indemnité de cessation d'emploi à un employé en contrepartie d'une démission modifie en soi les conditions d'emploi existantes des employés concernés. Si l'on examine l'objet et la nature du PCVE, on ne peut que conclure qu'il emporte modification importante des conditions d'emploi des employés en cause. Si ce n'était l'instauration du PCVE, aucune bonification du régime de retraite et aucune indemnité de cessation d'emploi ne serait accordée à un employé qui met fin à son emploi. Si ce n'était le PCVE, la réduction ciblée des effectifs serait impossible, sauf au moyen des dispositions de l'article 11 (réaménagement des effectifs) de la convention collective.

[120] En ce qui concerne la question des droits résiduels de la direction, le Conseil est d'avis que, bien que ces droits permettent à la direction d'imposer unilatéralement certains éléments **non négociés** dans la convention collective, les éléments qui touchent les conditions d'emploi ou le cadre juridique de la relation entre les employés et l'employeur doivent être négociés ou approuvés par l'agent négociateur exclusif qui représente les employés. L'omission par les parties de négocier expressément un programme de cessation d'emploi dans la convention collective ne signifie pas que l'employeur a le droit de mettre en oeuvre un tel programme si celui-ci a une incidence sur des questions qui sont régies par la convention collective. En outre, le droit du syndicat d'agir à titre d'agent négociateur exclusif est maintenu sans égard à l'existence d'une convention collective, et le silence de la convention

employer carte blanche to negotiate with employees on that issue.

[121] We would also point out that although the collective agreement does not contain a separate provision dealing with the subject of VSPs, the collective agreement is quite clear on the issue of the reduction of the workforce. Respectfully, this Board would take a broader view of whether the collective agreement speaks to an issue than that taken by the OLRB in *Primo Foods Limited*, *supra*. In taking such a view, it is necessary not only to examine the VSP offered, but to go to the heart of the change that would result in the employment relationship in light of the provisions of the collective agreement as a whole. In the instant case, Bell is proposing to reduce its workforce by 100 to 120 employees at specific locations by inducing employee terminations through the payment of enhanced pension benefits and severance pay (VSP).The collective agreement includes provisions for the reduction of the workforce.

[122] The force adjustment provisions in the collective agreement invoke notice and consultative requirements on the employer which, in the case of a long-term layoff involving 50 or more regular employees, contemplate the parties negotiating a force adjustment plan that may involve part-timing and/or layoffs. The layoff procedures require the termination of all regular term and temporary employees and the release of all contractors within the affected territory, prior to the layoff of any regular employee [article 11.08]. Exhaustive step-by-step procedures are designed to protect employees in order of seniority whereby eligible employees may bump within their seniority unit and within their classification in another seniority unit within the same headquarters into other job classifications or into another seniority unit in an adjacent headquarters. Laid-off employees are credited with service and entitled to coverage at no cost under various benefit plans during the first 30 days of layoff [article 11.12] and receive layoff allowances to supplement Employment Insurance benefits [article 11.19]. Laid-off employees are entitled to recall in inverse order of their layoff. In the case of the introduction of technological change, employees with six or more months of service are not subject to layoffs,

collective sur une question ne donne pas à l'employeur carte blanche pour négocier avec les employés sur cette question.

[121] Nous aimerions souligner également que, bien qu'elle ne contienne aucune disposition distincte sur la question des PCVE, la convention collective est on ne peut plus claire sur la question de la réduction des effectifs. En toute déférence, le Conseil est d'avis d'adopter sur la question de savoir si la convention collective traite d'un point en litige, une opinion plus générale que celle qu'a adoptée la CRTO dans *Primo Foods Limited*, précité. Pour cette raison, il est nécessaire non seulement d'examiner le PCVE offert, mais aussi de se pencher sur l'essence du changement qui serait apporté à la relation de travail, à la lumière des dispositions de la convention collective dans son ensemble. Dans la présente affaire, Bell propose de réduire ses effectifs de 100 à 120 employés à certains endroits en incitant les employés à quitter leur emploi au moyen d'une bonification des prestations de retraite et d'une indemnité de cessation d'emploi (PCVE). Or, la convention collective contient des dispositions relatives à la réduction des effectifs.

[122] Les dispositions qui sont relatives au réaménagement des effectifs dans la convention collective font état de l'obligation de l'employeur de donner un avis et de consulter le syndicat, et prévoient que, dans le cas de mises à pied à long terme touchant 50 employés permanents ou plus, les parties doivent négocier un programme de réaménagement des effectifs qui peut donner lieu à la création d'emplois à temps partiel et/ou à des mises à pied. Aux termes des procédures de mises à pied, tous les employés permanents nommés pour une période déterminée et les employés temporaires doivent être mis à pied et tous les entrepreneurs dans le territoire visé doivent être libérés avant que des employés permanents puissent être mis à pied [article 11.08]. Des procédures exhaustives et détaillées sont conçues pour protéger les employés par ordre d'ancienneté, ce qui permet aux employés admissibles de supplanter dans les limites de leur unité d'ancienneté et de leur classification dans une autre unité d'ancienneté au sein du même siège social et dans d'autres classifications ou au sein d'une autre unité d'ancienneté dans un siège social voisin. Les employés mis à pied obtiennent des années de service, ils ont droit à une protection sans frais aux termes des différents régimes d'avantages sociaux au cours des

but may elect termination with allowances based on their length of service [article 16].

30 premiers jours de la mise à pied [article 11.12] et ils touchent des indemnités de mise à pied qui s'ajoutent aux prestations d'assurance-emploi [article 11.19]. Ils bénéficient également d'un droit de rappel qui s'exerce dans l'ordre inverse de leur mise à pied. Dans le cas de la mise en place de changements technologiques, les employés qui comptent six mois ou plus de service ne sont pas assujettis aux mises à pied, mais ils peuvent choisir de quitter l'employeur et toucher ainsi des indemnités qui sont calculées en fonction de la durée de leurs services [article 16].

[123] Bell is further required to consult with the union on the impact any office consolidation, centralization or closure may have on employees and "to explore the options available and possible alternatives to deal with the situation." In these circumstances, the declaration of a surplus situation "will take into account the repatriation of any bargaining unit work that has been contracted out within the affected headquarters" that could be performed by qualified employees affected [article 27.05]. Additionally, employees involuntarily transferred because of redeployment due to lack or priority of work, the start-up of a new business opportunity or the initial introduction of new technology have the right to a 12-month period to return to their former headquarters, if there is a permanent job opening for which they are qualified [article 22.14(g)].

[123] Bell est tenue également de consulter le syndicat sur l'incidence qu'un regroupement, une centralisation ou une fermeture de bureau peut avoir sur les employés et «pour analyser les options qui s'offrent pour régler la situation ainsi que d'autres solutions possibles». Dans de telles circonstances, la déclaration d'employés excédentaires «tiendra compte du rapatriement du travail relevant de l'unité de négociation qui a été donné en sous-traitance dans les limites du siège social concerné» et qui pourrait être accompli par les employés qui sont touchés et qui possèdent les compétences nécessaires [article 27.05]. De plus, les employés à qui le transfert est imposé par suite du redéploiement faisant suite à un manque de travail ou une priorité établie à l'égard de celui-ci, du démarrage d'une nouvelle entreprise ou de la mise en place d'une nouvelle technologie ont le droit, pendant une période de 12 mois, de retourner à leur ancien siège social s'il y a ouverture d'un poste permanent que leurs compétences permettent d'occuper [article 22.14g)].

[124] In the situation where Bell offers a VSP to induce employee terminations, it bypasses all of these collective agreement procedures and entitlements, which reflect a sophisticated and delicate balancing of the rights of employees both vis-à-vis the employer and other employees. Bell does so, by declining to effect a layoff to meet its decreased workload even though it may not have done so to undermine employees' seniority rights, but rather for more humanitarian reasons because it did not want any of its employees to lose their employment involuntarily. However, in the face of the detailed and sophisticated staff reduction procedures negotiated by the parties, can it be concluded that the collective agreement anticipates that the employer may sidestep those procedures and the delicate balancing of interests contained therein by unilaterally implementing a VSP? The exhaustive manner in which the parties have dealt with the issue of

[124] Lorsqu'elle offre un PCVE aux employés pour les inciter à quitter leur emploi, Bell contourne toutes ces procédures et tous ces droits, qui sont prévus à la convention collective et qui sont le résultat d'un équilibre précaire et complexe entre les droits des employés vis-à-vis de l'employeur et des autres employés. C'est ce qu'elle fait en refusant d'effectuer une mise à pied pour répondre à sa charge de travail réduite, bien qu'elle ait pu ne pas agir de la sorte pour miner les droits d'ancienneté des employés, mais pour des raisons plus humanitaires, parce qu'elle ne voulait pas que ses employés perdent leur emploi involontairement. Toutefois, compte tenu des procédures de réduction des effectifs détaillées et complexes qui ont été négociées par les parties, peut-on conclure que la convention collective permet à l'employeur d'éviter ces procédures et l'équilibre précaire des intérêts qui y sont contenus en mettant en

workforce reduction leads the Board to conclude otherwise.

[125] Throughout its argument, Bell put much emphasis on the history of its VSPs and the fact that the union should be estopped from suddenly changing its position on the implementation of such a plan given that it did not oppose it in the past. Bell argued that CEP should be deemed to have acquiesced to the situation, effectively creating a right by the employer to unilaterally implement the VSP, or at least removing the right of the union to complain about employer interference. The Board is not persuaded that the union's acceptance of past VSPs is a bar to the present complaint. The Board is of the view that CEP is not estopped from filing the instant complaint because it did not oppose the employer offering VSPs in the past.

[126] In the past, CEP did not object to such a plan either because there was an express agreement between the parties at the time permitting such plans to be offered, or because CEP agreed the plan was an appropriate way to reduce the workforce in the circumstances prevailing at the time. By contrast, CEP clearly indicated its objection to the present VSP prior to its implementation. In fact, CEP was not convinced that there existed a surplus of employees. Consequently, CEP is not barred from objecting to Bell's unilateral implementation of the current VSP. The fact that the proposed VSP may be very attractive to some employees or that such plans have generally been very well received by employees in the past is, in the Board's opinion, not relevant.

[127] As the certified bargaining agent, CEP possesses the "exclusive authority to bargain collectively on behalf of the employees in the bargaining unit." This statutorily recognized principle of exclusivity carries with it a corresponding obligation on Bell to recognize CEP as the bargaining agent for all employees in the bargaining unit. As a corollary to the union's exclusive bargaining authority, CEP has a duty to fairly represent all employees in the bargaining unit (section 37 of the *Code*). Thus, it would be an overly restrictive interpretation of the union's exclusive right to bargain on behalf of employees for the Board to determine that CEP, by failing to negotiate the specific terms of a VSP into the collective agreement, indirectly bargained away its right of exclusive representation, especially in light

oeuvre unilatéralement un PCVE? Le détail avec lequel les parties ont traité de la question de la réduction des effectifs amène le Conseil à conclure le contraire.

[125] Tout au long de son argumentation, Bell a mis l'accent surtout sur l'historique de ses PCVE et sur le fait que le syndicat ne devrait pouvoir changer d'idée soudainement sur la mise en oeuvre d'un tel programme puisqu'il ne s'y est jamais opposé par le passé. Bell a fait valoir que le SCEP devrait être réputé avoir acquiescé à la situation, ce qui, dans les faits, lui donnerait le droit de mettre en oeuvre un PCVE unilatéralement ou, à tout le moins, supprimerait le droit du syndicat de se plaindre de l'intervention de l'employeur. Le Conseil n'est pas convaincu que l'acceptation par le syndicat des PCVE passés est un obstacle à la présente plainte. Le Conseil est d'avis que l'omission du SCEP de s'opposer aux PCVE antérieurs de l'employeur ne l'empêche pas de déposer la plainte en l'instance.

[126] Par le passé, le SCEP ne s'est pas opposé à un tel programme soit parce qu'à l'époque il y avait entre les parties entente expresse permettant que de tels programmes soient offerts, soit parce que le SCEP avait convenu que le programme était la solution indiquée pour réduire les effectifs dans les circonstances qui existaient alors. Pour ce qui est de l'actuel PCVE, le SCEP s'y est, au contraire, clairement opposé avant la mise en oeuvre de celui-ci. En réalité, le SCEP n'est pas convaincu qu'il y a des employés excédentaires. En conséquence, rien ne l'empêche de s'objecter à la mise en oeuvre unilatérale par Bell de l'actuel PCVE. De l'avis du Conseil, le fait que le PCVE proposé puisse être très alléchant pour certains employés ou que de tels programmes aient été, de façon générale, très bien reçus par les employés par le passé, n'est pas pertinent.

[127] En tant qu'agent négociateur accrédité, le SCEP détient le «pouvoir exclusif de négocier collectivement au nom des employés de l'unité de négociation représentée». Ce principe de l'exclusivité reconnu par la loi emporte nécessairement l'obligation correspondante de Bell de reconnaître le SCEP en tant qu'agent négociateur de tous les employés de l'unité de négociation. Le pouvoir exclusif de négocier du SCEP est nécessairement assorti de l'obligation de représenter équitablement tous les employés de l'unité de négociation (article 37 du *Code*). Donc, le Conseil interpréterait le droit exclusif du syndicat de négocier au nom des employés de manière excessivement restrictive s'il déterminait que, en omettant de prévoir les modalités expresses d'un PCVE dans la convention

of the extensive provisions in the collective agreement on workforce adjustment. Furthermore, CEP's failure to object to Bell's successfully reducing its workforce through a VSP in the past does not render the employer's conduct under review consistent with the *Code*.

[128] Bell may well need to reduce its workforce in order to respond to a variety of circumstances including a surplus associated with the transformation of the company, changes in the regulatory environment, market share loss or a turndown in the economy, etc., which may impact its financial situation. To do so, Bell should resort to the provisions of the collective agreement or obtain CEP's consent to accomplish such reduction in the workforce through other ways.

(4) Employer Communications

[129] The employer submitted several decisions dealing with allowable employer communication in order to establish the test that should be applied in determining the present complaint. These decisions of the current Board and the CLRB relate to complaints of improper employer communication and the applicable principles that restrict the extent to which the Board will interfere with employer communication (see *Saskatchewan Wheat Pool* (1996), 101 di 127 (CLRB no. 1167); *Canadian Pacific Air Lines Limited* (1985), 61 di 140; and 10 CLRBR (NS) 62 (CLRB no. 520); and *Air Canada*, [2001] CIRB no. 131).

[130] The import of these decisions is clearly that the *Code*'s limitation on employer communication is not absolute. This conclusion is reinforced by the recent introduction to section 94 of paragraph 2(c), which states:

> 94.(2) An employer is deemed not to contravene subsection (1) by reason only that they
>
> ...
>
> (c) express a personal point of view, so long as the employer does not use coercion, intimidation, threats, promises or undue influence.

collective, le SCEP a indirectement renoncé à son droit de représentation exclusive, surtout à la lumière des dispositions exhaustives de la convention collective relatives au réaménagement des effectifs. En outre, l'omission par le SCEP de s'objecter pas le passé à ce que Bell réduise avec succès ses effectifs au moyen d'un PCVE ne rend pas le comportement de l'employeur en cause en l'espèce conforme au *Code*.

[128] Bell peut très bien avoir besoin de réduire ses effectifs pour faire face à un éventail de circonstances, notamment un excédent créé par la transformation de la société, les changements apportés au cadre réglementaire, la perte d'une part du marché ou un ralentissement de l'économie, etc., qui peuvent avoir une incidence sur sa situation financière. Pour ce faire, Bell devrait avoir recours aux dispositions de la convention collective ou obtenir le consentement du SCEP pour accomplir une telle réduction des effectifs par d'autres moyens.

(4) Communications de l'employeur

[129] L'employeur a invoqué plusieurs décisions portant sur les communications permises de l'employeur pour établir le critère qui devrait être appliqué aux fins de trancher la présente plainte. Ces décisions du Conseil actuel et du CCRT se rapportent à des plaintes relatives à l'existence de communications inacceptables de l'employeur et aux principes applicables qui restreignent la mesure dans laquelle le Conseil interviendra dans les communications de l'employeur (voir *Saskatchewan Wheat Pool* (1996), 101 di 127 (CCRT n° 1167); *Les Lignes aériennes Canadien Pacifique Limitée* (1985), 61 di 140; et 10 CLRBR (NS) 62 (CCRT n° 520); et *Air Canada*, [2001] CCRI n° 131).

[130] Ces décisions signifient clairement que les limites imposées par le *Code* aux communications de l'employeur ne sont pas absolues. Cette conclusion est renforcée par l'adoption récente de l'alinéa 94(2)c), dont voici le libellé:

> 94.(2) Ne constitue pas une violation du paragraphe (1) le seul fait pour l'employeur:
>
> ...
>
> c) soit d'exprimer son point de vue, pourvu qu'il n'ait pas indûment usé de son influence, fait des promesses ou recouru à la coercition, à l'intimidation ou à la menace.

[131] This panel does not take issue with the principles established in the above cases and the submissions by Bell that the Board should be looking at the context, content and consequences in determining a complaint of employer interference through direct communication with employees. The complaint before the Board does not, however, involve mere communication between the employer and employees. The question to be determined by the Board is therefore not limited to the aspect of Bell's communication of the proposed VSP to certain bargaining unit employees. It is not merely the act of directly communicating with some union members that is at issue, but rather the direct negotiation itself between Bell and certain bargaining unit employees and the nature of the negotiation taking place to the exclusion of the bargaining agent.

[132] An allegation that the employer has engaged in negotiation and bargaining with its employees raises concerns that go to the very heart of the union's status as exclusive bargaining agent. The ALRB considered this question in *Salvation Army Grace Hospital* and *U.N.A.*, *supra*:

> We do not find compelling the Employer's suggestion that the sophistication of the Union and the longstanding mature nature of the bargaining relationship are factors that militate against a finding that the making of the unilateral offer interfered with the representation of the employees by the Union. That may be an appropriate factor in considering the effect of employer **communication** to employees. However, it cannot extend to the communication of direct offers of terms and conditions of employment – the mere fact of making such an offer is inherently contrary to the exclusivity of the Union's bargaining authority. ...
>
> (page 76)

[133] The Board agrees with and endorses this reasoning of the ALRB. When an employer bargains terms and conditions of employment directly with employees, it bypasses the union altogether. The labour relations context, from which may be gauged the relative strength or vulnerability of the union's relationship with its members, becomes irrelevant. The moment an employer and a unionized employee agree on a matter that ought to have been negotiated with the union, the exclusivity of the union as bargaining agent and indeed the very purpose for which the union exists, is compromised. When an employer attempts to bargain directly with employees, it essentially makes an offer to

[131] Le banc actuel ne conteste pas les principes établis dans les décisions susmentionnées et les observations de Bell suivant lesquelles le Conseil devrait examiner le contexte, le contenu et les conséquences pour statuer sur une plainte suivant laquelle l'employeur est intervenu au moyen de communications directes avec ses employés. Toutefois, la plainte dont le Conseil est saisi ne met pas en cause une simple communication entre l'employeur et ses employés. La question que le Conseil doit trancher ne se limite donc pas à l'aspect de la communication par Bell du PCVE proposé à certains employés de l'unité de négociation. Ce n'est pas simplement l'acte de communiquer directement avec certains membres du syndicat qui est en jeu, mais plutôt la négociation directe entre Bell et certains employés de l'unité de négociation et la nature de la négociation menée à l'exclusion de l'agent négociateur.

[132] L'allégation voulant que l'employeur a entrepris des négociations avec ses employés soulève des questions qui vont au coeur même du titre d'agent négociateur exclusif du syndicat. La commission des relations de travail de l'Alberta a examiné cette question dans *Salvation Army Grace Hospital* and *U.N.A.*, précité:

> Nous n'estimons pas convaincante la suggestion de l'employeur selon laquelle l'expérience du syndicat et la maturité et l'existence de longue date de la relation de négociation sont des facteurs qui militent à l'encontre d'une conclusion que la présentation unilatérale de l'offre équivalait à une intervention dans la représentation des employés par le syndicat. Il peut s'agir d'un facteur dont il convient de tenir compte pour évaluer l'effet de la **communication** par l'employeur avec les employés. Toutefois, il ne peut s'étendre à la communication d'offres directes de conditions d'emploi - le simple fait de présenter une telle offre est en soi contraire à l'exclusivité du pouvoir exclusif du syndicat de négocier...
>
> (page 76; traduction)

[133] Le Conseil souscrit à ce raisonnement de la commission des relations de travail de l'Alberta et l'endosse. Lorsqu'un employeur négocie des conditions d'emploi directement avec des employés, il contourne complètement le syndicat. Le contexte des relations du travail, grâce auquel on peut évaluer la force ou la vulnérabilité de la relation d'un syndicat avec ses membres, perd toute pertinence. Dès qu'un employeur et un employé syndiqué s'entendent sur une question qui aurait dû être négociée avec le syndicat, l'exclusivité du syndicat à titre d'agent négociateur et, à vrai dire, la raison d'être même du syndicat, sont compromises. Lorsqu'un employeur tente de négocier

render the union unnecessary. A union in a mature bargaining relationship may continue to be a "strong" union and may enjoy widespread support among its membership but, if pushed out of the negotiation/ bargaining process, that union will inescapably be affected. Therefore, although the Board agrees with the general principles enunciated in the foregoing decisions, it is of the view that the limitations imposed on complaints of employer communication cannot apply directly to complaints of alleged direct bargaining with employees like in the present matter.

(5) **Arbitral Awards**

[134] Bell also submitted several arbitral awards including three awards involving grievances filed by CEP on behalf of individual employees in relation to prior VSPs (*Re Bell Canada* and *Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada (CEP) (Coté Grievance)*, July 12, 1999 (A. Corriveau, Que.); *Re Bell Canada* and *C.E.P. (Taylor Grievance)*, October 26, 1999 (M.B. Keller, Ont.); and *Bell Canada* c. *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (grief de Lantin-Ouimet)*, *supra*). Bell is of the view that these awards confirm its right to use a VSP to reduce the workforce.

[135] In all of these awards, the arbitrator was concerned with issues arising out of the implementation of an early retirement plan or voluntary severance program. In particular, the Corriveau award dealt with a grievance contesting the change by Bell of the departure date on the VSP form without the employee's consent. In the Keller award, the grievance dealt with whether a part-time technician was wrongfully terminated by reason of his inability to withdraw from the VSP. The grievances in the Frumkin award concerned the right of employees to full participation in the VSP.

[136] Simply put, these awards are not determinative of the matter before the Board. In each of these decisions, the arbitrator determined that the VSP itself was beyond the bounds or operated outside of the collective agreement and, therefore, beyond his jurisdiction to arbitrate. In the Frumkin decision (*Bell Canada* c. *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et*

directement avec des employés, il fait essentiellement une offre de rendre le syndicat inutile. Le syndicat partie à une relation de négociation marquée par la maturité peut continuer à être un syndicat «fort» et peut jouir d'un large soutien au sein de ses membres mais, s'il est exclu du processus de négociation, il en subit inévitablement les conséquences. Par conséquent, bien que le Conseil souscrive aux principes généraux énoncés dans les décisions qui précèdent, il est d'avis que les limites imposées aux plaintes portant sur des communications de l'employeur ne peuvent s'appliquer directement aux plaintes où l'on allègue l'existence de négociations directes avec les employés, comme c'est le cas dans la présente affaire.

(5) **Sentences arbitrales**

[134] Bell a invoqué également plusieurs sentences arbitrales, dont trois portant sur des griefs déposés par le SCEP pour le compte d'employés individuels relativement à des PCVE antérieurs (*Re Bell Canada* and *Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada (CEP) (grief de Coté)*, 12 juillet 1999 (A. Corriveau, Qué.); *Re Bell Canada* and *C.E.P. (grief de Taylor)*, 26 octobre 1999 (M.B. Keller, Ont.); et *Bell Canada* c. *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (grief de Lantin-Ouimet)*, précité). Bell est d'avis que ces sentences confirment son droit d'avoir recours au PCVE pour réduire ses effectifs.

[135] Dans tous ces griefs, l'arbitre était appelé à trancher des questions découlant de la mise en oeuvre d'un programme de retraite anticipée ou de cessation volontaire d'emploi. Plus particulièrement, la sentence prononcée par l'arbitre Corriveau faisait suite à un grief contestant le changement par Bell de la date de départ sur le formulaire du PCVE, sans le consentement de l'employé. Dans la sentence prononcée par l'arbitre Keller, le grief portait sur la question de savoir si un technicien à temps partiel avait été licencié injustement du fait de son incapacité de se retirer du PCVE. Dans la sentence prononcée par l'arbitre Frumkin, les griefs portaient sur le droit des employés de participer pleinement au PCVE.

[136] En termes simples, ces sentences ne tranchent pas la question dont le Conseil est saisi en l'espèce. Dans chacune de ces décisions, l'arbitre a déterminé que le PCVE en lui-même était exclu de la portée de la convention collective et que, par conséquent, il ne pouvait se prononcer sur le grief. Dans la décision *Bell Canada* c. *Syndicat canadien des communications, de*

du papier (grief de Lantin-Ouimet), *supra*), for example, the arbitrator held as follows:

> 25. In effect, therefore, an arbitrator may not sit in review of a decision of an employer upon a matter concerning application of an early retirement program or retirement incentive program reflected in an ancillary document which does not form part of a collective agreement, is not envisaged by it and whose introduction and implementation is not in contravention of the collective agreement **or has been accepted by the union**. ...
>
> (translation; emphasis added)

[137] These awards are not particularly helpful because the arbitrators' jurisdiction was clearly limited by the provisions within the four walls of the collective agreement, as opposed to the Board's mandate to address the public policy issue in a section 94(1)(a) complaint. Clearly there is a fundamental difference between an arbitrator acting under the provisions of a collective agreement and the Board exercising its statutory jurisdiction under the *Code*. The Board is not concerned as these arbitrators were with violations of a collective agreement. As the Board's reasoning above demonstrates, it is possible that an offer to alter the terms and conditions of employment made by an employer could be considered not to breach the provisions of the collective agreement, but yet contravene the provisions of the *Code* with respect to the union's representation of bargaining unit employees when the union has not agreed to such offer. The Board is therefore not persuaded that the arbitral awards submitted affect its statutory jurisdiction to determine a violation of the *Code*.

[138] Lastly, the Board wants to address its recent decision *Aliant Telecom Inc.*, [2002] CIRB no. 181; and 83 CLRBR (2d) 161. This decision was issued since the conclusion of the hearing in the present matter. In that matter, the Board was seized of a complaint filed by the Council of Atlantic Telecommunications Unions (the Council) alleging that Aliant Telecom Inc. (Aliant) violated sections 50(b) and 94(1)(a) of the *Code*. As part of its complaint, the Council alleged that the unilateral introduction by the employer (Aliant) of a selected retirement program (SRP) when the Council objected to it was a violation of the freeze period and constituted interference with its representation rights.

l'énergie et du papier (grief de Lantin-Ouimet), précité, par exemple, l'arbitre Frumkin s'est prononcé dans les termes suivants:

> 25. En fait, un arbitre ne peut pas examiner une décision d'un employeur concernant une question ayant trait à l'application d'un régime de retraite anticipée ou d'un programme d'incitation au départ à la retraite faisant l'objet d'un document hors convention collective qui n'est pas prévu dans cette dernière et dont le lancement et la mise en oeuvre ne contreviennent pas à la convention collective **ou ont été acceptés par le syndicat**...
>
> (c'est nous qui soulignons)

[137] Ces sentences ne sont pas particulièrement utiles puisque la compétence des arbitres était clairement limitée par les dispositions contenues dans la convention collective, contrairement au mandat du Conseil qui consiste à trancher toute question d'ordre public soulevée dans une plainte fondée sur l'alinéa 94(1)a). De toute évidence, il existe une différence fondamentale entre un arbitre qui agit sous le régime des dispositions d'une convention collective et le Conseil lorsqu'il exerce sa compétence législative sous le régime du *Code*. Le Conseil ne s'intéresse pas, comme l'ont fait ces arbitres, aux violations d'une convention collective. Ainsi que le raisonnement précédent du Conseil le démontre, il est possible qu'une offre de modifier les conditions d'emploi faite par l'employeur puisse être considérée comme n'étant pas un manquement aux dispositions de la convention collective, mais qu'elle contrevienne néanmoins aux dispositions du *Code* relativement à la représentation par le syndicat d'employés faisant partie de l'unité de négociation, lorsque le syndicat n'a pas donné son consentement à l'offre en question. Le Conseil n'est donc pas convaincu que les sentences arbitrales invoquées compromettent sa compétence législative de déterminer s'il y a eu violation du *Code*.

[138] Enfin, le Conseil souhaite traiter de la décision qu'il a rendue récemment dans l'affaire *Aliant Telecom Inc.*, [2002] CCRI n° 181; et 83 CLRBR (2d) 161. Cette décision a été rendue depuis la levée de l'audience dans la présente affaire. Dans cette affaire, le Conseil était saisi d'une plainte déposée par le Conseil des sydicats en télécommunications de l'Atlantique (CSTA), qui alléguait que Aliant Telecom Inc. (Aliant) avait violé les alinéas 50b) et 94(1)a) du *Code*. Dans le cadre de sa plainte, le CSTA alléguait que l'instauration unilatérale par l'employeur (Aliant) d'un Programme de retraite volontaire (PRV) alors que le CSTA s'y objectait était une violation de la période de gel et constituait une intervention dans ses droits de représentation.

[139] In dismissing the complaint, the Board found that the SRP did not violate sections 50(b) and 94(1)(a) of the *Code*.The Board stated as follows:

> [101] In assessing the allegations concerning a violation of section 50(b), the Board must consider whether or not the 2002 SRP constituted a term or condition of employment, or a right or privilege of employees in the instant circumstances. Considering the question in the abstract, there is no doubt that such a program could constitute a term or condition of employment. However, the Board must make its decision in the context of the facts as presented.
>
> [102] The Board has categorized the statutory freeze as a form of estoppel, as stated in *Pacific Coast Terminals Co. Ltd. and Vancouver Wharves Limited* (1992), 87 di 113; 17 CLRBR (2d) 238; and 92 CLLC 16,033 (CLRB no. 922):
>
> "In a manner of speaking, what Parliament has created is a form of statutory estoppel which is designed to prevent employers **from altering the employment relationship to gain an advantage at the bargaining table.** If employers could freely manipulate the pattern of the employment relationship each time a collective agreement comes up for renewal, trade unions could find themselves facing ever-receding horizons at the bargaining table and they could be forced into a position where they would have to negotiate just to regain the ground they held prior to the serving of notice to bargain.
>
> (pages 117; 242; and 14,233-14,234; emphasis added)"
>
> [103] The above excerpt from *Pacific Coast Terminals Co. Ltd. and Vancouver Wharves Limited*, *supra*, confirms that the Board should adopt a subjective view as to what constitutes a "term or condition of employment." In that sense, the Board must look to the experience of the parties, if any, to assist it in defining the scope of a "term or condition of employment."
>
> ...
>
> [106] In *Air Canada*, *supra*, it is clearly stated that the Board was to consider both current and prospective negotiations in defining the scope of what would constitute a term or condition of employment. The timing of the Council's July 4, 2001 letter demanding its agreement on any future SRP, coupled with its failure to include specific proposals in collective bargaining, provides the Board with a clear understanding of what would normally be included in these parties' prospective negotiations. If after hearing rumours of an impending SRP and then expressing a clear desire to seek mutual agreement with Aliant, the Council still failed to place SRPs squarely on the bargaining table, the Board can only conclude that SRPs would not be a term or condition of employment normally subject to collective bargaining as contemplated by the Council and also thereby section 50(b).
>
> ...

[139] Rejetant la plainte, le Conseil en est arrivé à la conclusion que le PRV ne violait pas les alinéas 50b) et 94(1)a) du *Code*. Il s'est exprimé dans les termes suivants:

> [101] Pour déterminer le bien-fondé des allégations accusant l'employeur d'avoir contrevenu à l'alinéa 50b), le Conseil doit se demander si le PRV de 2002 constituait effectivement une condition d'emploi ou un droit ou un privilège des employés, dans les circonstances. Dans l'absolu, il ne fait aucun doute qu'un programme de ce genre constituerait une condition d'emploi. Néanmoins, le Conseil doit rendre sa décision à la lumière des faits qu'on lui a présentés.
>
> [102] Le Conseil considère le gel imposé par le *Code* comme une forme de préclusion, ainsi qu'il l'a déclaré dans *Pacific Coast Terminals Co. Ltd. et Vancouver Wharves Limited* (1992), 87 di 113; 17 CLRBR (2d) 238; et 92 CLLC 16,033 (CCRT nº 922):
>
> «D'une certaine manière, le Parlement a créé une sorte d'estoppel statutaire afin d'empêcher les employeurs **de modifier la relation employeur-employé pour obtenir un avantage à la table de négociation**. Si les employeurs pouvaient modeler en toute liberté la relation employeur-employé chaque fois qu'une convention collective est en passe d'être renouvelée, les syndicats risqueraient de se retrouver face à des objectifs de plus en plus lointains à la table de négociation et d'être contraints de négocier simplement pour reconquérir la position qu'ils occupaient avant de donner l'avis de négociation.
>
> (pages 117; 242; et 14,233-14,234; c'est nous qui soulignons)»
>
> [103] Cet extrait de *Pacific Coast Terminals Co. Ltd. et Vancouver Wharves Limited*, précitée, confirme que le Conseil devrait interpréter de façon subjective ce qui constitue une «condition d'emploi». À cette fin, il doit se fonder sur l'histoire de la relation entre les parties, le cas échéant, pour définir la portée d'une telle notion.
>
> ...
>
> [106] Dans *Air Canada*, précitée, le Conseil a clairement précisé qu'il devait tenir compte à la fois des négociations en cours et des négociations futures pour définir la portée de ce qui constituerait une condition d'emploi. Le moment auquel la lettre du 4 juillet 2001 de CSTA exigeant qu'il donne son consentement à tout PRV futur a été écrite, combiné avec le fait que le syndicat n'a pas inclus de proposition particulière en ce sens lors des négociations collectives, permet au Conseil de comprendre clairement ce qui aurait normalement figuré au programme des négociations éventuelles entre les deux parties. Si, après avoir entendu parler de rumeurs de la mise en oeuvre imminente d'un PRV et avoir clairement exprimé le désir de s'entendre avec Aliant sur des conditions mutuellement acceptables, le CSTA n'a toujours pas mis carrément la question des PRV sur la table de négociation, le Conseil ne peut que conclure que les PRV ne constituent pas une condition d'emploi normalement assujettie à la négociation collective, comme le CSTA l'aurait voulu et, partant, comme une condition d'emploi assujettie à l'alinéa 50b).
>
> ...

> [111] In light of the preceding analysis concerning section 50(b), it is difficult to conceive of a perspective where a SRP could be found to be a violation of section 94(1)(a), such that the protection of collective bargaining rights is required. The Council chose to refrain from collectively bargaining terms and conditions in relation to a SRP such that the protection of such bargaining rights is unnecessary at the present time, given these unique circumstances.
>
> (*Aliant Telecom Inc.*, *supra*, pages 41-42 and 44; and 194-197)

[140] A review of *Aliant Telecom Inc.*, *supra*, indicates that the heart of the analysis by the Board in that matter was in relation to the prohibition against changing terms and conditions under section 50(b) of the *Code*. As can be seen from the above citations, the Board in *Aliant Telecom Inc.*, *supra*, accepted the "term and condition of employment" test; however, it differed in its application of this test. The panel of the Board in *Aliant Telecom Inc.*, *supra*, adopted a subjective approach of what constitutes a term and condition of employment and found, based on the specific facts before it, that, since the Council failed to place SRPs squarely on the bargaining table, these could not be a term or condition of employment normally subject to collective bargaining. The Board then went on to find that, based on its analysis of section 50(b), it could not conclude that there was a violation of section 94(1)(a) given the unique circumstances.

[141] In the present matter, the Board takes a broader view of what constitutes terms and conditions of employment. The analysis of the effects to the legal framework of the relationship between the employees and the employer, in light of the detailed force adjustment provisions negotiated between the parties in the collective agreement, brings the Board to the conclusion that, by offering the proposed VSP over CEP's objection, Bell is negotiating terms and conditions of employment directly with employees.

VI - Conclusion

[142] For all of the above reasons, the Board finds that Bell's conduct in offering the proposed VSP to individual employees without CEP's consent constitutes interference with CEP's representation of its members, contrary to section 94(1)(a) of the *Code*. The Board is of the view that, given the maturity and longstanding relationship of the parties, a simple declaration is

> [111] Compte tenu de l'analyse que nous venons de faire au sujet de l'alinéa 50b), il est difficile d'imaginer un point de vue selon lequel un PRV pourrait être considéré comme enfreignant l'alinéa 94(1)a) au point que la protection des droits de négocier collectivement s'imposerait. Le CSTA a préféré s'abstenir de négocier collectivement les conditions applicables à un PRV, de sorte que la protection de ses droits de négociation n'est pas nécessaire en l'espèce, compte tenu de ces circonstances uniques.
>
> (*Aliant Telecom Inc.*, précitée, pages 41-42 et 44; et 194-197)

[140] L'examen de la décision rendue dans *Aliant Telecom Inc.*, précitée, indique que, dans cette affaire, le Conseil s'est intéressé principalement à l'interdiction de modifier les conditions d'emploi prévue à l'alinéa 50b) du *Code*. Ainsi qu'on peut le constater dans les citations qui précèdent, dans *Aliant Telecom Inc.*, précitée, le Conseil a accepté le critère des conditions d'emploi; toutefois, il en a fait une application différente. Le banc du Conseil saisi de l'affaire *Aliant Telecom Inc.*, précitée, a adopté un point de vue subjectif de ce que constitue une condition d'emploi et en est arrivé à la conclusion, compte tenu des faits propres à l'affaire dont il était saisi, que puisque le CSTA avait omis de mettre carrément la question du PRV sur la table de négociation, celui-ci ne pouvait être une condition d'emploi normalement assujettie à la négociation collective. Le Conseil a ensuite statué que, compte tenu de son analyse de l'alinéa 50b), il ne pouvait conclure que l'alinéa 94(1)a) avait été enfreint étant donné les circonstances uniques de cette affaire.

[141] Dans la présente affaire, le Conseil adopte un point de vue plus général de ce que constitue une condition d'emploi. L'analyse des effets sur le cadre juridique des relations entre les employés et l'employeur, compte tenu des dispositions détaillées relatives au réaménagement des effectifs qui ont été négociées entre les parties et incluses dans la convention collective, amène le Conseil à conclure qu'en offrant le PCVE proposé malgré l'objection du SCEP, Bell négocie des conditions d'emploi directement avec ses employés.

VI - Conclusion

[142] Pour tous les motifs qui précèdent, le Conseil en arrive à la conclusion qu'en offrant le PCVE proposé à certains employés sans le consentement du SCEP, Bell est intervenue dans la représentation par le SCEP de ses membres, contrairement à l'alinéa 94(1)a) du *Code*. Le Conseil est d'avis que, étant donné la maturité qui caractérise la relation entre les parties et le fait que

sufficient in the circumstances to dispose of the matter. The Board will remain seized of the matter should a final order become necessary.

[143] CEP's initial complaint also includes an allegation that Bell is in contravention of section 94(3)(a) of the *Code*. However, neither the facts nor the pleadings support a finding that the employer has discriminated against any person contrary to section 94(3)(a). While the complaint suggests Bell has engaged in "selective targeting of employees" in the administration of the VSP, CEP does not allege Bell targeted employees **because** of union involvement or other protected labour relations activities. Furthermore, in its final arguments, CEP did not pursue this portion of its initial complaint. Given the Board's decision with respect to the violation of section 94(1)(a) of the *Code*, it is not necessary for the Board to make any further determination under section 94(3)(a).

[144] This is a unanimous decision of the Board.

CASES CITED

Air Canada, [2001] CIRB no. 131

Aliant Telecom Inc., [2002] CIRB no. 181; and 83 CLRBR (2d) 161

Bell Canada, [2001] CIRB no. 116

Bell Canada and *C.E.P. (Taylor Grievance) (Re)*, October 26, 1999 (M.B. Keller, Ont.)

Bell Canada and *Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada (CEP) (Coté Grievance) (Re)*, July 12, 1999 (A. Corriveau, Que.)

Bell Canada c. *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (grief de Lantin-Ouimet)*, [2000] D.A.T.C. n° 370 (QL)

Canadian Pacific Air Lines Limited (1985), 61 di 140; and 10 CLRBR (NS) 62 (CLRB no. 520)

DuPont Canada Inc., [2000] OLRB Rep. May/June 457

Irving Oil Ltd. and *C.E.P.U., Local 691 (No. IR-047-95)* (1995), 31 CLRBR (2d) 285 (N.B.)

London District Catholic School Board v. *Canadian Union of Public Employees, Local 1166*, [2000] O.L.A.A. No. 298 (QL)

McGavin Toastmaster Ltd. v. *Ainscough*, [1976] 1 S.C.R. 718

celle-ci existe depuis longtemps, une simple déclaration est suffisante dans les circonstances pour trancher l'affaire. Le Conseil demeurera saisi de l'affaire au cas où il faudrait rendre une ordonnance finale.

[143] La plainte initiale du SCEP inclut également l'allégation selon laquelle Bell a contrevenu à l'alinéa 94(3)a) du *Code*. Or, ni les faits ni les actes de procédure n'appuient une conclusion voulant que l'employeur ait établi des distinctions injustes à l'encontre de certains employés contrairement à l'alinéa 94(3)a). Bien que la plainte indique que Bell s'est livrée à une «sélection ciblée des employés» dans l'administration du PCVE, le SCEP n'allègue pas que Bell a ciblé des employés **en raison d'une** participation au syndicat ou d'autres activités industrielles protégées. En outre, dans ses observations finales, le SCEP n'a pas donné suite à cette partie de sa plainte initiale. Étant donné la décision du Conseil relativement à la violation de l'alinéa 94(1)a) du *Code*, il n'est pas nécessaire que celui-ci rende une décision en vertu de l'alinéa 94(3)a).

[144] Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

AFFAIRES CITÉES

Air Canada, [2001] CCRI n° 131

Aliant Telecom Inc., [2002] CCRI n° 181; et 83 CLRBR (2d) 161

Bell Canada, [2001] CCRI n° 116

Bell Canada and *C.E.P. (grief de Taylor) (Re)*, 26 octobre 1999 (M.B. Keller, Ont.)

Bell Canada and *Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada (CEP) (grief de Coté) (Re)*, 12 juillet 1999 (A. Corriveau, Qué.)

Bell Canada c. *Syndicat canadien des communications, de lénergie et du papier (grief de Lantin-Ouimet)*, [2000] D.A.T.C. n° 370 (QL)

DuPont Canada Inc., [2000] OLRB Rep. May/June 457

Irving Oil Ltd. and *C.E.P.U., Local 691 (No. IR-047-95)* (1995), 31 CLRBR (2d) 285 (N.-B.)

Lignes aériennes Canadien Pacifique Limitée (Les) (1985), 61 di 140; et 10 CLRBR (NS) 62 (CCRT n° 520)

London District Catholic School Board v. *Canadian Union of Public Employees, Local 1166*, [2000] O.L.A.A. No. 298 (QL)

McGavin Toastmaster Ltd. c. *Ainscough*, [1976] 1 R.S.C. 718

New Brunswick Broadcasting Co. Limited (1988), 75 di 101 (CLRB no. 711)

Noël v. *Société d'énergie de la Baie James*, [2001] 2 S.C.R. 207

Pacific Press Limited v. *International Typographical Union, Local 226* (1983), 83 CLLC 16,024 (BCLRB)

Primo Foods Limited, [1993] OLRD No. 810 (QL)

Progressive Packaging Limited, [1990] OLRB Rep. May 592

Salvation Army Grace Hospital and *U.N.A.* (1996), 28 CLRBR (2d) 67 (Alta.)

Saskatchewan Wheat Pool (1996), 101 di 127 (CLRB no. 1167)

Saskatoon City Police Association v. *Saskatoon Board of Police Commissioners* (1993), 94 CLLC 16,037 (Sask.)

Syndicat catholique des employés de magasins de Québec Inc. v. *Compagnie Paquet Ltée*, [1959] S.C.R. 206

Teleglobe Canada (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; and 80 CLLC 16,025 (partial report) (CLRB no. 198)

Toronto Hydro and *C.U.P.E., Loc. 1 (Re)* (2002), 103 L.A.C. (4th) 289 (Herman)

Wainright et al. v. *Vancouver Shipyards Co. Ltd.* (1987), 38 D.L.R. (4th) 760 (B.C.C.A.)

STATUTES CITED

British Columbia Labour Code, s. 46

Canada Labour Code, Part I, ss. 8; 19.1; 36; 37; 50; 88.1; 94(1)(a), 94(3)(a); 97; 98(3)

Ontario Labour Relations Act, 1995

Trade Union Act, s. 11

New Brunswick Broadcasting Co. Limited (1988), 75 di 101 (CCRT n° 711)

Noël c. *Société d'énergie de la Baie James*, [2001] 2 R.S.C. 207

Pacific Press Limited v. *International Typographical Union, Local 226* (1983), 83 CLLC 16,024 (BCLRB)

Primo Foods Limited, [1993] OLRD No. 810 (QL)

Progressive Packaging Limited, [1990] OLRB Rep. May 592

Salvation Army Grace Hospital and *U.N.A.* (1996), 28 CLRBR (2d) 67 (Alb.)

Saskatchewan Wheat Pool (1996), 101 di 127 (CCRT n° 1167)

Saskatoon City Police Association v. *Saskatoon Board of Police Commissioners* (1993), 94 CLLC 16,037 (Sask.)

Syndicat catholique des employés de magasins de Québec Inc. c. *Compagnie Paquet Ltée*, [1959] R.C.S. 206

Téléglobe Canada (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; et 80 CLLC 16,025 (rapport partiel) (CCRT n° 198)

Toronto Hydro and *C.U.P.E., Loc. 1 (Re)* (2002), 103 L.A.C. (4th) 289 (Herman)

Wainright et al. v. *Vancouver Shipyards Co. Ltd.* (1987), 38 D.L.R. (4th) 760 (C.A. C.-B.)

LOIS CITÉES

British Columbia Labour Code, art. 46

Code canadien du travail, Partie I, art. 8; 19.1; 36; 37; 50; 88.1; 94(1)(a), 94(3)(a); 97; 98(3)

Loi de 1995 sur les relations de travail de l'Ontario

Trade Union Act, art. 11

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 5-03

Reasons for decision

Canadian Merchant Service Guild,
applicant,
and
Quebec Tugs Limited,
employer.

CITED AS: Quebec Tugs Limited

Board File: 23042-C

Decision no. 213
January 23, 2003

Application for review of the bargaining unit structure - Fragmentation of the unit - Viability of the unit - The union filed an application for review, pursuant to section 18.1 of the *Code*, in order to divide up the bargaining unit into two separate units - The employer entered into a contract to operate pilot boats, which resulted in the creation of separate pilot positions - As a general rule, the Board's practice is to avoid dividing up the units and to favour units that include the largest number of employees - The Board also takes into consideration the viability of the unit in determining whether the unit is appropriate - The burden of proof lies with the applicant, who must present good and sufficient evidence to justify dividing up a unit - In the instant matter, the initial certification order only covered tugboat captains and the Board never had the opportunity to rule on the inclusion of the pilot boat captains - The Board is not bound by the parties' agreement, which can be seen as a voluntary recognition of the inclusion of the pilot boat captains in the unit - The Board has exclusive jurisdiction to determine the appropriate unit - After analyzing the facts, the Board agrees with the union's submissions that the parties have not been able to enter into a collective agreement because of the pilot boat captains' divergent interests - The Board concludes that it must divide up the unit - The Board is satisfied that the applicant meets all the essential criteria related to certification, including the majority support - The application is granted.

Motifs de décision

Guilde de la marine marchande du Canada,
requérante,
et
Les Remorqueurs du Québec Limitée,
employeur.

LIBRARY
MAR 0 1 2005
University of Toronto

CITÉ: Les Remorqueurs du Québec Limitée

Dossier du Conseil: 23042-C

Décision n° 213
le 23 janvier 2003

Demande de révision de la structure de l'unité de négociation - Fractionnement de l'unité - Viabilité de l'unité - Le syndicat a présenté une demande de révision de la structure de l'unité de négociation en vertu de l'article 18.1 du *Code* afin que l'unité soit scindée en deux - L'employeur a obtenu l'exploitation sous contrat de bateaux-pilotes, ce qui a entraîné la création de postes de pilotes distincts - En règle générale, le Conseil a comme pratique d'éviter le fractionnement d'unités de négociation et de favoriser les unités englobant le plus grand nombre d'employés possible - Le Conseil prend également en considération la viabilité de l'unité pour déterminer si l'unité est habile à négocier - Le fardeau de la preuve repose sur le requérant qui doit présenter une preuve valable et suffisante pour justifier le fractionnement d'une unité - Dans ce cas, l'ordonnance d'accréditation initiale ne visait que les capitaines de remorqueurs et le Conseil n'a jamais eu l'occasion de se prononcer sur l'inclusion des capitaines de bateaux-pilotes - Le Conseil n'est pas lié par l'entente entre les parties équivalant à une reconnaissance volontaire de l'inclusion des capitaines de bateaux-pilotes dans l'unité - Seul le Conseil peut déterminer l'unité habile à négocier - Après analyse des faits, le Conseil retient les observations du syndicat voulant que les parties aient été incapables de conclure une convention collective en raison des intérêts divergents des capitaines de bateaux-pilotes - Le Conseil conclut qu'il doit scinder l'unité - Le Conseil est convaincu que la requérante répond à tous les critères essentiels à l'accréditation, y compris la représentation d'une majorité des employés dans l'unité - La demande est accueillie.

The Board was composed of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson, and Mr. Daniel Charbonneau and Ms. Maureen Flynn, Members.

Counsel of Record

Mr. Raymond Gagnon, for the Canadian Merchant Service Guild;
Mr. André Baril, for Quebec Tugs Limited.

These reasons for decision were written by Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson.

I - Introduction

[1] This is an application filed on June 11, 2002, pursuant to section 18.1 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*) by the Canadian Merchant Service Guild (the applicant, the union or the Guild). The union asks the Board to divide up the bargaining unit for which it is the certified bargaining agent in two separate units.

II - Facts

[2] The facts are relatively simple and, for the most part, undisputed. The applicant was certified on November 24, 1982, by the Canada Labour Relations Board, the predecessor of the present Board, for a bargaining unit described as follows:

> all captains and mates employed by Quebec Tugs Limited aboard its vessels.

[3] On December 4, 1996, the bargaining unit description was amended to read as follows:

> all captains or mates working aboard vessels operated by Quebec Tugs Limited.

[4] At the time of the original certification in 1982, and at the time that certification was amended in 1996, the bargaining unit covered only tugboat captains sailing in coastal and inland waters. In 1998, the employer entered into a contract with the Laurentian Pilotage Authority to operate pilot boats within the limits of the Port of Quebec. According to the union, the employer's intention at the time was to provide new pilot boat services by using the already employed tugboat

Le Conseil se composait de M[e] Michele A. Pineau, Vice-présidente, de M. Daniel Charbonneau et de M[e] Maureen Flynn, Membres.

Procureurs inscrits au dossier

M[e] Raymond Gagnon, pour la Guilde de la marine marchande du Canada;
M[e] André Baril, pour Les Remorqueurs du Québec Limitée.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M[e] Michele A. Pineau, Vice-présidente.

I - Introduction

[1] Il s'agit d'une demande présentée le 11 juin 2002 en vertu de l'article 18.1 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*) par la Guilde de la marine marchande du Canada (la requérante, le syndicat ou la Guilde). Le syndicat demande au Conseil de scinder l'unité de négociation pour laquelle il est l'agent négociateur accrédité de sorte que l'unité soit divisée en deux unités distinctes.

II - Faits

[2] Les faits sont relativement simples et sont, pour la plupart non contestés. La requérante a été accréditée par le Conseil canadien des relations du travail, le prédécesseur du présent Conseil, le 24 novembre 1982, pour une unité de négociation décrite comme suit:

> tous les capitaines et officiers de pont à l'emploi de Les Remorqueurs du Québec Limitée travaillant à bord ses navires.

[3] Le 4 décembre 1996, la description de l'unité a été modifiée pour se lire comme suit:

> tous les capitaines ou officiers de pont travaillant à bord de navires opérés ou exploités par les Remorqueurs du Québec Limitée.

[4] Au moment de l'accréditation initiale en 1982, ainsi qu'au moment de sa modification en 1996, la portée de l'unité de négociation visait uniquement les capitaines de remorqueurs naviguant dans les eaux intérieures et côtières. En 1998, l'employeur a obtenu de l'Administration du pilotage des Laurentides l'exploitation sous contrat des bateaux-pilotes dans les limites du Port de Québec. Selon le syndicat, l'intention de l'employeur à ce moment était de fournir les

captains; this allegation was not contradicted by the employer.

[5] On February 24, 1999, the parties entered into a collective agreement, in effect from January 1, 1999 to December 31, 2001. According to the union, the employer did not have any pilot boat captains at the time, and, for the first time, the new collective agreement contained distinct provisions that would apply only to pilot boat captains as they were hired; this allegation was not contradicted. In fact, the Board notes that the collective agreement in question contains a seniority list that only includes tugboat captains and that does not refer to pilot boat captains. An examination of the collective agreement discloses provisions that apply differently to the two groups of captains; we will come back to this later on in this decision.

[6] Given that the most recent certification order was issued by the Board before the employer had begun its pilotage operations, the suitability or appropriateness of a bargaining unit comprised of tugboat captains and pilot boat captains was never considered by the Board. It was the parties themselves that agreed to include the pilot boat captains in the existing unit of tugboat captains, even before the employer had begun to hire them.

[7] The parties are now negotiating the renewal of the collective agreement, which expired on December 31, 2001.

III - Parties' Positions

[8] According to the union, the two systems of working conditions are a source of conflict between the two groups, one of the reasons being that the group is mostly comprised of tugboat captains and the newly included pilot boat captains cannot promote their particular interests, resulting in a dysfunctional bargaining unit. According to the union, each group submitted its demands separately, and the negotiations began on the basis of each group's particular interests. The union says it is unable to obtain consensus from the

nouveaux services de bateaux-pilotes en faisant appel aux capitaines de remorqueurs déjà en place; cet allégué n'est pas contredit par l'employeur.

[5] Le 24 février 1999, les parties ont signé une convention collective en vigueur du 1er janvier 1999 jusqu'au 31 décembre 2001. Selon le syndicat, l'employeur n'avait pas, à ce moment, de capitaines de bateaux-pilotes à son service, et la nouvelle convention collective établissait pour la première fois des dispositions distinctes qui s'appliqueraient uniquement aux capitaines de bateaux-pilotes dès leur embauche; cet allégué n'est pas contredit. De fait, le Conseil constate que la convention collective en question contient une liste d'ancienneté qui comprend uniquement les capitaines de remorqueurs et qui ne fait aucune mention des capitaines de bateaux-pilotes. L'étude de la convention collective révèle également qu'elle contient des dispositions qui diffèrent dans son application entre les deux groupes de capitaines; nous y reviendrons plus loin dans cette décision.

[6] Étant donné que l'ordonnance d'accréditation la plus récente a été rendue par le Conseil avant que l'employeur n'ait commencé les activités de pilotage, l'à-propos ou l'habileté à négocier collectivement d'une unité comprenant les capitaines de remorqueurs et les capitaines de bateaux-pilotes n'a jamais fait l'objet d'une étude par le Conseil. Ce sont les parties elles-mêmes qui se sont entendues pour inclure les capitaines de bateaux-pilotes dans l'unité existante de capitaines de remorqueurs, et ce, avant même que l'employeur n'ait procédé à leur embauche.

[7] Les parties sont maintenant en négociation pour le renouvellement de la convention collective expirée le 31 décembre 2001.

III - Positions des parties

[8] Selon le syndicat, le double régime de conditions de travail est source de conflit entre les deux groupes. Une des raisons de ce conflit est que le groupe est composé en majorité de capitaines de remorqueurs, et que le nouveau groupe de capitaines de bateaux-pilotes ne peut donc faire valoir les intérêts propres à ces derniers, ce qui crée une dysfonction à l'intérieur de l'unité de négociation. Selon le syndicat, chaque groupe a formulé ses demandes séparément, et la négociation s'est amorcée en fonction des intérêts propres à chacun des

members, since their respective positions are based on their group affiliation.

[9] The union maintains that the existing unit is not appropriate for bargaining, and asks the Board to exclude the pilot boat captains from the existing unit and certify them in a separate unit that it would represent. The union also asks the Board to suspend the negotiations to renew the collective agreement until it determines the appropriate unit or units.

[10] The employer responded to the application on July 5, 2002. It challenges the application and maintains that nothing justifies the Board departing from its usual practice of favouring units that comprise an increased number of employees. The employer refers to the fact that all the captains have the same duties and the same skills and are members of the same trade. It maintains that even if the employees do not have the same working conditions, this does not prevent them from being in the same unit. According to the employer, the Board has never considered different working conditions as a relevant factor in determining a section 18 application. The employer acknowledges that captains have never been transferred from one group to the other, but comments that one of the pilot boat captains is being trained on tugboats during the winter. It maintains that the transfer of captains from one group to the other would be easier if they were part of the same unit. The employer asks the Board to dismiss the application.

[11] Neither of the parties requested that a hearing be held. Section 16.1 of the *Code* provides that the Board may determine any matter before it without holding a hearing; the Board finds that the documents on file are sufficient to enable it to render a decision without holding a hearing.

IV - Case Law

[12] The case law from this Board as well as from the provincial labour boards on the traditional criteria used for determining the units deemed appropriate for collective bargaining is well-established. There are many more decisions favouring the creation or

deux groupes. Le syndicat se dit dans l'incapacité d'obtenir un consensus de la part de ses membres, dont les positions respectives sont définies selon leur groupe d'appartenance.

[9] Le syndicat maintient que l'unité existante n'est pas habile à négocier, et demande au Conseil d'exclure les capitaines de bateaux-pilotes de l'unité existante et de les accréditer dans une unité distincte qu'il représenterait. Le syndicat demande également que le Conseil ordonne la suspension des négociations pour le renouvellement de la convention jusqu'à ce qu'il ait déterminé l'unité ou les unités habiles à négocier collectivement.

[10] L'employeur a répondu à la demande le 5 juillet 2002. Il conteste la demande et maintient qu'elle n'est appuyée par aucun élément justifiant que le Conseil s'éloigne de sa pratique favorisant les unités comprenant un nombre accru d'employés. L'employeur fait référence au fait que tous les capitaines effectuent les mêmes fonctions, possèdent les mêmes compétences et font partie du même corps de métier. Il maintient que même si les employés ont certaines conditions de travail distinctes, cela ne les empêche pas d'être réunis dans une même unité. Selon l'employeur, la simple présence de conditions différentes n'a jamais été considérée par le Conseil comme un critère pertinent à l'analyse d'une demande en vertu de l'article 18 du *Code*. L'employeur admet que les capitaines n'ont jamais été transférés d'un groupe de capitaines à l'autre, mais mentionne qu'un des capitaines de bateaux-pilotes suit, durant l'hiver, une formation sur les remorqueurs. Il maintient que le transfert des capitaines d'un groupe à l'autre serait facilité par leur regroupement dans une même unité. L'employeur demande au Conseil de rejeter la demande.

[11] Ni l'une ni l'autre des parties n'a demandé une audience devant le Conseil. L'article 16.1 du *Code* prévoit que le Conseil peut trancher toute affaire dont il est saisi sans tenir d'audience, et le Conseil est d'avis que les renseignements au dossier sont suffisants pour lui permettre de rendre une décision sans tenir d'audience.

IV - Jurisprudence

[12] Il existe une jurisprudence volumineuse tant de ce Conseil que des tribunaux du travail provinciaux quant aux critères traditionnels pour déterminer les unités jugées habiles à négocier collectivement. Le nombre de décisions qui favorisent la création ou le maintien

maintenance of larger units or units that include the largest number of employees entitled to collective bargaining than decisions resulting in the dividing up of a unit. As a general rule, the Board's practice is to avoid dividing up the units and to favour units that include the largest number of employees. This is the so-called ideal unit.

[13] That being said, one must not conclude that the Board always favours single units. Although the Board abides by its own precedents, it is not bound by them, and retains a great deal of flexibility in order to conciliate the elements in each case to ensure the promotion of harmonious and fruitful labour relations. In this regard, see *Canadian Broadcasting Corporation* (1977), 19 di 166; [1977] 2 Can LRBR 481; and 77 CLLC 16,102 (CLRB no. 94), at page 185; and *Canadian Pacific Limited* (1976), 13 di 13; [1976] 1 Can LRBR 361; and 76 CLLC 16,018 (CLRB no. 59), in which the Board highlighted the following excerpt from a 1959 decision (*Saskatchewan Wheat Pool et al.* (1959), 59 CLLC 18,144 (Old CLRB no. 36)):

> The Board does not consider it either feasible or desirable to attempt to formulate rigid rules for application in determining an appropriate unit. The established practice in the industry, local conditions and considerations and special circumstances relating to the manner in which the work is organized and carried on in the employer's establishment are all factors which may enter into the conclusion arrived at in any particular instance.
>
> (pages 32-33; 369; and 494)

[14] In *Canadian Pacific Limited*, *supra*, the Board drew up a partial list of compelling reasons that could be used to convince it to fragment or divide up an employer's full workforce - divergent community of interests between various groups of employees of a given employer is one example. In this regard, the Board relied on a decision of the British Columbia Labour Relations Board (*Insurance Corporation of British Columbia et al.*, [1974] 1 Can LRBR 403 (B.C.)), as follows:

> The point of certification under the *Code* is to secure collective bargaining for the employees. Accordingly, the group on whose behalf this bargaining is to be carried on should include only those categories of employees whose interests can reasonably be reflected in one set of negotiations and **whose working conditions can be incorporated into one document**. If some **groups differ greatly in background, skills, nature of work, method of payment** and so on, it may prove difficult to

d'unités accrues, ou comprenant le plus grand nombre possible d'employés qui ont droit à la négociation collective chez un employeur, surpasse de loin le nombre de décisions qui ont comme résultat le fractionnement d'une unité. En règle générale, le Conseil a comme pratique d'éviter le fractionnement d'unités et de favoriser les unités englobant le plus grand nombre d'employés possible. Il s'agit de l'unité dite idéale.

[13] Cela étant dit, il ne faut pas conclure que le Conseil décide toujours en faveur d'une seule unité. Bien que le Conseil respecte ses propres précédents, il ne se sent pas lié par eux, et il se doit de conserver une grande flexibilité pour concilier les éléments d'une affaire particulière afin d'assurer le résultat le plus conforme à l'établissement de relations de travail harmonieuses et fructueuses. À cet égard, voir *Société Radio-Canada* (1977), 19 di 166; [1977] 2 Can LRBR 481; et 77 CLLC 16,102 (CCRT nº 94), à la page 185; et *Canadien Pacifique Limitée* (1976), 13 di 13; [1976] 1 Can LRBR 361; et 76 CLLC 16,018 (CCRT nº 59), où le Conseil reprenait l'extrait suivant d'une décision de 1959 (*Saskatchewan Wheat Pool et autres* (1959), 59 CLLC 18,144 (Anc. CCRT nº 36)):

> Le Conseil ne juge ni possible ni souhaitable de tenter de formuler des règlements rigides pour déterminer une unité appropriée. La coutume établie dans l'industrie, les conditions locales ainsi que les considérations et les circonstances particulières relatives à la manière dont le travail est organisé et exécuté dans l'entreprise de l'employeur sont autant de facteurs qui peuvent entrer en ligne de compte pour tirer une conclusion dans toute affaire particulière.
>
> (pages 32-33; 369; et 494; traduction)

[14] Dans *Canadien Pacifique Limitée*, précitée, le Conseil dressait une liste partielle des impératifs qui pouvaient servir à le convaincre de «morceller» ou de scinder l'effectif entier d'un employeur; la divergence d'intérêts entre divers groupes d'employés d'un employeur donné en est un exemple. À cet égard, le Conseil s'est appuyé sur une décision de la Commission des relations du travail de la Colombie-Britannique (*Insurance Corporation of British Columbia et al.*, [1974] 1 Can LRBR 403 (C.-B)), ainsi qu'il suit:

> L'essentiel de l'accréditation aux termes du *Code*, c'est d'assurer la négociation collective pour les employés. Aussi, le groupe au nom duquel cette négociation doit être effectuée devrait inclure seulement les catégories d'employés dont les intérêts peuvent être raisonnablement défendus dans une négociation et **dont les conditions de travail sont telles qu'elles peuvent être insérées dans une même convention collective**. Si certains groupes d'employés ont une expérience

accommodate their interests in one bargaining unit. A typical example of this is the distinction between the production employees in the plant and the salesmen who sell their product... In each case then the Board must decide whether the distinctive needs of special groupings of employees are strong enough to outweigh the practical arguments in favour of one all-employee bargaining unit.

(pages 29; 367; and 493; emphasis added)

[15] In *AirBC Limited* (1990), 81 di 1; 13 CLRBR (2d) 276; and 90 CLLC 16,035 (CLRB no. 797), the Board had the following to say:

... However, in spite of the weight of the jurisprudence and other writings favouring the concept of broader-based bargaining, many of which are very scholarly to say the least, the fact remains that the determination of appropriate bargaining units is not a question of law, it is a factual determination that is dependent upon the particular facts and circumstances of each case. The most important consideration being the **community of interests of the employee groups**. Accordingly, notwithstanding the apparent persuasiveness of the preponderance of jurisprudence against fragmentation, this panel of the Board concludes that it is in the best interests of labour relations at AirBC to establish a bargaining unit pattern which reflects the practice in the airline industry. This pattern will, in our respectful opinion, best balance the powers of the employer with the powers of the various occupational groups of employees **who will be able to bargain directly with their employer about their specific community interests**. ...

...

... This is why we say that the accommodation of **divergent communities of interest amongst employee groups** is surely one of the major considerations that the Woods Task Force had in mind when it favoured "**letting the system find its own level according to the interests of the parties**" and why it recommended procedures which would facilitate **the adoption of narrower bargaining units** where they are called for.

(pages 7-8 and 12; 282 and 287; and 14,296-14,297 and 14,299; emphasis added)

[16] Another factor that the Board takes into consideration in determining whether a unit is appropriate is the viability of the unit. In other words, the Board must ensure that, to the extent possible, the unit has a chance of survival, that is, that it will be able to negotiate a first and successive collective agreements. If the Board concludes, on the basis of its experience, that a unit with a large number of employees has a slim chance of surviving, and that its creation or continuation would inevitably lead to unstable labour relations, the Board will instead certify smaller, separate bargaining units. In *Canada Post*

ou des compétences très différentes, **si la nature de leur travail ou la méthode de rémunération est très différente**, et ainsi de suite, il peut s'avérer difficile de concilier leurs intérêts dans une seule unité de négociation... Dans chaque cas donc, le Conseil doit décider si les besoins distincts de groupes spéciaux d'employés sont suffisamment grands pour contrebalancer les arguments pratiques qui militent en faveur d'une unité de négociation qui regroupe tous les employés.

(pages 29; 367; et 492; c'est nous qui soulignons)

[15] Dans *AirBC Limited* (1990), 81 di 1; 13 CLRBR (2d) 276; et 90 CLLC 16,035 (CCRT n° 797), le Conseil s'exprimait ainsi:

... Néanmoins, en dépit du poids de la jurisprudence et des autres documents favorables à l'élargissement des unités de négociation, et dont beaucoup sont pour le moins remplis d'érudition, il reste que la détermination d'une unité habile à négocier collectivement n'est pas une question de droit, mais bien une question qu'il faut déterminer dans chaque affaire en fonction des faits et des circonstances. Le facteur le plus important à cet égard est **la communauté d'intérêts des groupes d'employés**. Par conséquent, et bien que la prépondérance de la jurisprudence contre la fragmentation des unités puisse sembler très convaincante, le Conseil décide dans la présente affaire que, dans l'intérêt des relations du travail chez AirBC, il convient que la structure des unités de négociation reflète la pratique dans le secteur du transport aérien. À notre avis, la structure que nous imposons est la plus susceptible d'équilibrer le rapport de forces entre l'employeur et les divers groupes professionnels d'employés, **qui sont en mesure de négocier directement avec celui-ci en fonction de leurs propres intérêts communs**...

...

... C'est pour cette raison aussi que nous disons que la nécessité de répondre aux **intérêts divergents des groupes d'employés** est sûrement l'un des critères majeurs que l'Équipe spécialisée Woods avait en tête en disant qu'elle souhaitait qu'on aide «**le régime à atteindre son propre équilibre dans l'intérêt des parties**» et qu'elle a recommandé une procédure propre à faciliter **l'adoption de petites unités de négociation**, lorsque celles-ci s'imposaient.

(pages 7 et 12; 282 et 287; et 14,296-14,297 et 14,299; c'est nous qui soulignons)

[16] Un autre facteur que le Conseil prend en considération pour déterminer si l'unité est habile à négocier est celui de la «viabilité» de l'unité. En d'autres mots, le Conseil doit s'assurer que dans la mesure du possible, l'unité est capable de survivre, c'est-à-dire qu'elle pourra négocier une première convention collective et des conventions successives. Si le Conseil, selon son expérience, en vient à la conclusion que les chances de survie d'une seule unité englobant un grand nombre d'employés sont minces et que sa création ou sa continuation mènerait inévitablement à des relations de travail instables, le

Corporation (1990), 81 di 187; and 14 CLRBR (2d) 195 (CLRB no. 818), the Board correlated the factor of viability with the ability to enter into a collective agreement. It stated the following:

> In *National Bank of Canada*, *supra*, the Board dismissed *Pacific Western Airlines Ltd.*, *supra*, and reaffirmed essentially that viability constitutes a criterion used amongst others in certification matters. It explained:
>
> "The viability criterion has gradually come to be included in the list of criteria to be considered, because the constant tendency of Parliament to impose additional obligations on bargaining agents has forced us to pay closer attention to **whether a newly created bargaining agent** will have the necessary ability, with the bargaining unit that it proposes as appropriate, to engage in productive collective bargaining and defend adequately the rights of the members of the unit to be created with the endorsement of the Board.
>
> The author of '*Union Organization of Canadian Chartered Banks: An Update*', *supra*, made the following comment on the question of viability:
>
> '... [A]ll of the criteria by which appropriateness is determined are really attempts to define what, from past experience, have proved to be the characteristics of units, which are viable **in that they are capable of arriving at a collective agreement with the employer**. When all is said and done the acid test is surely a practical one, in that a unit which meets all the critical requirements is really **only** appropriate **if it actually works**. It is difficult to say as yet that the single branch unit has really met this test.
>
> (page 56; emphasis added)'
>
> Without entirely endorsing this comment, the Board does agree that viability should be included with the criteria already used by the Board. A proposed bargaining unit must be intrinsically viable, but it may be extrinsically non-viable, if the Board finds, when it examines whether the bargaining agent proposing the unit is an association within the meaning of the *Code*, that **there are real reasons why this agent is not capable of signing a contract with the employer**. In some cases, the Board has no choice: the *Code* dictates its decision. It is uncommon for mandatory provisions to appear in the *Code*, and yet paragraphs 134(1)(a) and (b)require that even if a bargaining agent fulfils all the requirements of the *Code* for certification, the Board **shall** not certify it, and if it has done so, any collective agreement signed by such a bargaining agent is deemed not to be a collective agreement. The collective agreement has no legal status *ab initio*, because the bargaining agent is not viable in law.
>
> Between this statutory extreme and more ordinary cases, there is a broad area that the Board has had to consider, believing

Conseil accréditera plutôt des unités de négociations distinctes plus petites. Dans *Société canadienne des postes* (1990), 81 di 187; et 14 CLRBR (2d) 195 (CCRT nº 818), le Conseil a rattaché le facteur de la viabilité à la capacité de conclure une convention collective. Il s'exprimait ainsi:

> Dans *Banque Nationale du Canada*, *supra*, le Conseil écarte l'affaire *Pacific Western Airlines Ltd.*, *supra*, et réaffirme en substance que la viabilité constitue un critère utilisé parmi d'autres en matière d'accréditation. Il s'en explique ainsi:
>
> «Le critère de viabilité s'est en effet peu à peu ajouté à la liste des critères parce que la tendance continuelle des législateurs d'imposer des obligations additionnelles aux agents négociateurs nous force à examiner de plus en plus près **si un agent négociateur nouvellement créé** possède les qualités intrinsèques pour en arriver, avec l'unité de négociation qu'il propose comme appropriée, à offrir des négociations collectives fructueuses et une défense adéquate des droits des membres de cette unité créée par l'aval du Conseil.
>
> Dans « *Union Organization of Canadian Chartered Banks: An Update*», *supra*, l'auteur faisait le commentaire suivant au sujet de la viabilité:
>
> «... tous les critères en vertu desquels le caractère approprié est déterminé sont en réalité des tentatives de définir ce qui, sur la foi des expériences passées, s'est avéré être les caractéristiques des unités qui sont viables, **en ce qu'elles sont capables d'en arriver à une convention collective avec l'employeur**. Quand tout a été dit et fait, le test acide est sûrement un test pratique, en ce qu'une unité qui répond à tous les critères les plus importants n'est en réalité approuvée **que si elle fonctionne en pratique**. Il est encore difficile de dire si l'unité d'une succursale individuelle a vraiment répondu à ce test.
>
> (page 56; traduction; c'est nous qui soulignons)»
>
> Sans endosser entièrement ce commentaire le Conseil déclare qu'il consacre l'ajout du critère de viabilité à tous les autres déjà retenus par ce Conseil. Une unité de négociation proposée doit être intrinsèquement viable mais elle peut être extrinsèquement non viable si, dans l'étude que fait le Conseil du statut d'association, au sens du *Code*, de l'agent négociateur proposeur de l'unité, **il découvre que des facteurs très importants font que cet agent est incapable d'en arriver à signer une convention collective avec l'employeur**. En certains cas, le Conseil n'a pas le choix puisque le statut lui dicte sa décision: l'utilisation de dispositions mandataires dans le *Code* n'est pas commune et pourtant aux alinéas 134(1)a) et b), le législateur statue que même si un agent négociateur remplit toutes les exigences du *Code* pour être accrédité, le Conseil **doit** ne pas l'accréditer, et s'il l'a fait, toute convention collective conclue par cet agent négociateur est censée ne pas être une convention collective. La légalité de la convention collective est nulle *ab initio* parce que l'agent négociateur n'est pas viable en droit.
>
> Entre cet extrême statutaire et les cas ordinaires, il y a une large marge que ce Conseil a dû pénétrer en se percevant l'obligation

that it has a duty to determine whether a bargaining unit is intrinsically and extrinsically viable.

(pages 196-197; and 357-358)"

Consequently, the **viability criterion is now more closely linked with the ability to enter into a collective agreement**. There is no more mention of the duty of representation as was the case in the pre-1978 decisions. Furthermore, the criterion appears restricted to "newly created" bargaining agents. That is certainly not the case here.

(pages 208-209; and 215-216; emphasis added)

[17] This being said, all Canadian labour relation boards are reluctant to authorize the fragmentation of an existing unit unless there are compelling reasons to do so. Moreover, the burden of proof in this kind of application lies with the applicant, who must present good and sufficient evidence to justify dividing up a unit (see *Canadian Pacific Limited*, *supra*, at pages 33; 369; and 494; and *Canadian Broadcasting Corporation*, *supra*).

[18] Here are the important points emerging from the analysis.

[19] The existing certification order as issued by the Board only covers tugboat captains and deck officers, since there were no pilot boat captains working for the employer at the time of the certification. As the Board never had the opportunity to rule on the inclusion of the pilot boat captains in the unit, the present application could be considered as an original certification application for this group of employees, filed under section 24 of the *Code*. However, since the parties agreed on their inclusion in the collective agreement, it can be seen as a voluntary recognition. Section 18.1 of the *Code* makes no distinction between certified units and those recognized voluntarily. Therefore, the provisions of section 18.1 apply to the present application.

[20] That being said, the Board is not bound by the parties' agreement and may, if it considers that the unit is not appropriate, determine the unit or units it does consider appropriate. In this regard, section 27 of the *Code* gives the Board not only the discretion, but also the obligation to determine the unit or units that are appropriate for collective bargaining. This section reads as follows:

de vérifier la viabilité intrinsèque d'une unité de négociation et sa viabilité extrinsèque.

(pages 196-197; et 357-358)»

Ce qui ressort de ceci est que l'on **rattache maintenant la viabilité à la capacité de conclure une convention collective**. Il n'est plus question du devoir de représentation que l'on trouvait dans les décisions d'avant 1978 et, en plus, on réserve le critère à un agent négociateur que serait «nouvellement créé»; ce qui est loin d'être le cas en l'espèce.

(pages 208-209; et 215-216; c'est nous qui soulignons)

[17] Cela dit, toutes les instances canadiennes qui régissent les relations de travail hésitent à autoriser le fractionnement d'une unité existante à moins qu'il existe des raisons importantes. En outre, le fardeau de la preuve dans ce genre de demande doit être assumé par le requérant, qui doit présenter une preuve valable et suffisante pour justifier le fractionnement d'une unité (voir *Canadien Pacifique Limitée*, précitée, en pages 33; 369; et 494; et *Société Radio-Canada*, précitée).

[18] Les faits saillants qui ressortent de l'analyse du présent dossier sont les suivants.

[19] La portée de l'ordonnance d'accréditation existante telle qu'émise par le Conseil ne vise que les capitaines de remorqueurs et les officiers de pont, vu qu'il n'y avait pas de capitaines de bateaux-pilotes au service de l'employeur au moment de l'accréditation. Comme le Conseil n'a jamais eu l'occasion de se prononcer sur l'inclusion dans l'unité des capitaines de bateaux-pilotes, la présente demande pourrait-être considérée comme une demande d'accréditation initiale, déposée en vertu de l'article 24 du *Code*, pour ce groupe d'employés. Cependant, comme les parties se sont entendues sur leur inclusion dans la convention collective, ceci en fait un genre de reconnaissance volontaire pour cette nouvelle partie de l'unité. L'article 18.1 du *Code* ne fait aucune distinction entre les unités accréditées et celles reconnues volontairement; la présente demande est donc concernée par les dispositions de l'article 18.1.

[20] Cela dit, le Conseil n'est pas lié par l'entente des parties et peut, s'il considère que l'unité n'est pas habile à négocier, déterminer l'unité ou les unités qu'il considère habiles à négocier. À cet égard, l'article 27 du *Code* confie au Conseil non seulement le pouvoir mais l'obligation de déterminer l'unité ou les unités habiles à négocier. Cet article se lit comme suit:

27.(1) Where a trade union applies under section 24 for certification as the bargaining agent for a unit that the trade union considers appropriate for collective bargaining, the Board shall determine the unit that, in the opinion of the Board, is appropriate for collective bargaining.

(2) In determining whether a unit constitutes a unit that is appropriate for collective bargaining, the Board may include any employees in or exclude any employees from the unit proposed by the trade union.

27.(1) Saisi par un syndicat, dans le cadre de l'article 24, d'une demande d'accréditation pour une unité que celui-ci juge habile à négocier collectivement, le Conseil doit déterminer l'unité qui, à son avis, est habile à négocier collectivement.

(2) Dans sa détermination de l'unité habile à négocier collectivement, le Conseil peut ajouter des employés à l'unité proposée par le syndicat ou en retrancher.

[21] When the Board reviews the bargaining unit structure pursuant to section 18.1, it must give the parties the opportunity to agree on the determination of the units. In this regard, the Board is satisfied that this step in the procedure has already taken place, since the negotiations to enter into a new collective agreement had begun before the issue was referred to the Board and according to the evidence, the parties were unable to reach an agreement.

[21] Lorsque le Conseil révise la structure des unités de négociation en vertu de l'article 18.1, il doit donner aux parties la possibilité de s'entendre sur la détermination des unités. À cet égard, le Conseil est convaincu que cette étape de la procédure a déjà eu lieu, puisque les négociations en vue de conclure une nouvelle convention collective étaient entamées avant que la question ne soit renvoyée au Conseil et que, de toute évidence, les parties n'ont pu s'entendre.

[22] The facts indicate that although the two groups of captains are covered by the same collective agreement, this agreement clearly provides for different working conditions, benefits and salaries for each of the two groups. Furthermore, according to the union's unchallenged evidence, negotiations were not proceeding in an integrated way for the unit as a whole, but in parallel fashion for each group of captains. Another undisputed fact is the absence of staff transfers from one group to the other. The employer is currently considering this possibility, to the extent that the pilot boat captains obtain the qualifications required to be able to work as tugboat captains. In this regard, we note that the *Canada Shipping Act* includes more stringent requirements for tugboat captains, and, therefore, there is no assurance that personnel can be transferred from one group to the other.

[22] Les faits démontrent que bien que les deux groupes de capitaines soient assujettis à une même convention, on peut constater que cette convention prévoit des conditions de travail, des avantages et des salaires bien distincts entre les deux groupes. D'ailleurs, selon l'attestation non contredite du syndicat, les négociations se poursuivaient non pas de façon intégrée pour l'ensemble de l'unité, mais de façon parallèle pour chacun des deux groupes de capitaines. Un autre fait non contredit est l'absence de transfert d'effectif d'un groupe à l'autre; à l'heure actuelle, cette possibilité a été envisagée par l'employeur dans la mesure où les capitaines de bateaux-pilotes verraient à obtenir les qualifications requises pour leur permettre d'oeuvrer comme capitaine de remorqueurs. À cet égard, nous notons que la *Loi sur la marine marchande du Canada* comporte des exigences plus rigoureuses pour les capitaines de remorqueurs, et donc que le transfert d'effectif n'est pas assuré entre les deux groupes.

[23] The fact that the two groups were not able to enter into a collective agreement that can satisfy their divergent interests must also be taken into consideration. As noted above, the ability to enter into a collective agreement is the very essence of a bargaining unit's viability and the most important criterion in determining appropriateness.

[23] L'impossibilité de conclure une convention collective qui puisse satisfaire les intérêts divergents des deux groupes doit aussi être prise en considération. Tel que noté plus haut, la capacité de conclure une convention collective est l'essence même de la viabilité d'une unité de négociation et le critère le plus important dans la détermination de l'habileté à négocier collectivement.

[24] The Board agrees with the union's submissions in the present matter that the parties have not been able to enter into a collective agreement because of their divergent interests. The Board finds that it must therefore divide up the unit. It also confirms that the

[24] Dans la présente instance, le Conseil retient les observations du syndicat voulant que les parties aient été incapables de conclure une convention collective en raison des intérêts divergents. Le Conseil conclut qu'il doit donc scinder l'unité. Le Conseil confirme donc que

certification order issued on December 4, 1996, will continue to limit the scope of the already certified unit to the tugboat captains and deck officers, as the unit existed at the time of the original certification. In addition, the Board issues a new order for a new unit of pilot boat captains. In this regard, the Board is satisfied that the applicant meets all the essential criteria related to certification, including the majority support.

[25] The Board takes due note that, as of June 25, 2002, the employer is called "McAllister Québec Inc." Should it be necessary to amend the employer's name on the orders, one of the parties should file a request. Meanwhile, the orders indicate "Quebec Tugs Limited" as the employer, which is the name that appears on the original order.

[26] For these reasons, the Board grants the union's application. This is a unanimous decision of the Board.

CASES CITED

AirBC Limited (1990), 81 di 1; 13 CLRBR (2d) 276; and 90 CLLC 16,035 (CLRB no. 797)

Canada Post Corporation (1990), 81 di 187; and 14 CLRBR (2d) 195 (CLRB no. 818)

Canadian Broadcasting Corporation (1977), 19 di 166; [1977] 2 Can LRBR 481; and 77 CLLC 16,102 (CLRB no. 94)

Canadian Pacific Limited (1976), 13 di 13; [1976] 1 Can LRBR 361; and 76 CLLC 16,018 (CLRB no. 59)

Insurance Corporation of British Columbia et al., [1974] 1 Can LRBR 403 (B.C.)

Saskatchewan Wheat Pool et al. (1959), 59 CLLC 18,144 (Old CLRB no. 36)

STATUTES CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 16.1; 18; 18.1; 27

Canada Shipping Act

l'ordonnance d'accréditation rendue le 4 décembre 1996 continuera de limiter la portée de l'unité déjà accréditée aux capitaines de remorqueurs et aux officiers de pont, telle qu'elle existait au moment de l'accréditation initiale. Par ailleurs, le Conseil rend une nouvelle ordonnance visant une nouvelle unité comprenant les capitaines de bateaux-pilotes. En ce qui concerne cette dernière, le Conseil est convaincu que la requérante répond à tous les critères essentiels à l'accréditation, y compris la représentation d'une majorité des employés dans l'unité.

[25] Le Conseil prend également bonne note que, depuis le 25 juin 2002, l'employeur serait maintenant désigné sous la dénomination sociale «McAllister Québec Inc.». S'il y a lieu de changer la dénomination sociale de l'employeur sur les ordonnances, le Conseil invite une ou l'autre des parties à en faire la demande. Entre-temps, les ordonnances nomment «Les Remorqueurs du Québec Limitée» comme employeur, le nom qui figure sur l'ordonnance initiale.

[26] Pour ces motifs, le Conseil accueille la demande du syndicat. Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

AFFAIRES CITÉES

AirBC Limited (1990), 81 di 1; 13 CLRBR (2d) 276; et 90 CLLC 16,035 (CCRT n° 797)

Canadien Pacifique Limitée (1976), 13 di 13; [1976] 1 Can LRBR 361; et 76 CLLC 16,018 (CCRT n° 59)

Insurance Corporation of British Columbia et al., [1974] 1 Can LRBR 403 (C.-B.)

Saskatchewan Wheat Pool et autres (1959), 59 CLLC 18,144 (Anc. CCRT n° 36)

Société canadienne des postes (1990), 81 di 187; et 14 CLRBR (2d) 195 (CCRT n° 818)

Société Radio-Canada (1977), 19 di 166; [1977] 2 Can LRBR 481; et 77 CLLC 16,102 (CCRT n° 94)

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 16.1; 18; 18.1; 27

Loi sur la marine marchande du Canada

CA1
L100
-R22



Government Publications

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 5-03

Reasons for decision

Nav Canada,
applicant,
and
National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada),
respondent,
and
Canadian Association of Operational Support Specialists, International Brotherhood of Electrical Workers,
intervenors.

CITED AS: Nav Canada

Board Files: 23242-C, 21881-C

Decision no. 214
January 24, 2003

Application filed by the applicant requesting outstanding collective agreement issues in dispute be referred to binding arbitration, pursuant to section 87.4(8) of the *Code* - Preliminary objection by respondent that preconditions to Board exercising jurisdiction have not been met - Board has jurisdiction if either right to strike or right to lockout rendered ineffective by level of activity to be continued in compliance with section 87.4(1) - Since either right to strike or right to lockout and perhaps both presently ineffective, Board has discretion to direct binding method of resolving issues in dispute between parties - If parties unable to reach agreement, they can anticipate delay in final determination of scope of right to strike with consequent impact on collective agreement negotiations - Both parties concerned last collective agreement did not fully and effectively address matters of concern because agreement essentially forced - Negotiation of collective agreement still possible even where parties' obligations to public not yet fully defined - Negotiation preferable to third-party determination or imposition of collective agreement - While Board may direct binding method of resolving collective agreement issues, must ensure it would resolve essential matters between parties - Board finds direction of binding method of resolution not yet appropriate - Preferable for parties to intensify and continue efforts to reach

Motifs de décision

Nav Canada,
requérante,
et
Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada),
intimé,
et
Association canadienne des spécialistes du soutien opérationnel, Fraternité internationale des ouvriers en électricité,
intervenantes.

CITÉ: Nav Canada

Dossiers du Conseil: 23242-C, 21881-C

Décision n° 214
le 24 janvier 2003

La requérante demande que les questions contractuelles qui font toujours l'objet d'un différend soient renvoyées à l'arbitrage exécutoire en vertu des dispositions du paragraphe 87.4(8) du *Code* - L'intimé soulève une objection préliminaire, faisant valoir que les conditions qui doivent être remplies pour que le Conseil exerce les pouvoirs qui lui sont conférés ne sont pas présentes - Le Conseil peut exercer ses pouvoirs si le niveau d'activité à maintenir, en application du paragraphe 87.4(1), a rendu inefficace le recours à la grève ou au lock-out - Puisque le recours à la grève ou au lock-out, voire peut-être les deux recours, sont à l'heure actuelle rendus inefficaces, le Conseil a le pouvoir d'ordonner l'application d'une méthode exécutoire de règlement des questions qui font toujours l'objet d'un différend entre les parties - Si les parties sont incapables de s'entendre, elles doivent s'attendre à ce que la décision finale établissant les limites du droit de grève soit retardée, ce qui aurait une incidence sur les négociations contractuelles - Les deux parties estiment que la dernière convention collective, qui, essentiellement, leur a été imposée, n'a pas permis d'examiner à fond et de façon efficace des questions auxquelles elles accordaient de l'importance - Rien ne s'oppose à ce que les parties poursuivent les négociations en vue de conclure une convention collective, même si les obligations auxquelles elles sont

negotiated/arbitrated settlement - Employer application dismissed.

tenues à l'égard du public n'ont pas encore été complètement définies - Mieux vaut poursuivre les négociations que s'en remettre à une décision d'une tierce partie ou se faire imposer une convention collective - Le Conseil peut ordonner l'application d'une méthode exécutoire de règlement des questions contractuelles qui sont encore en litige, mais il doit s'assurer que cette méthode favorise le règlement des questions essentielles qui font toujours l'objet d'un différend entre les parties - Le Conseil estime que l'imposition d'une méthode exécutoire de règlement n'est pas la meilleure solution à l'heure actuelle - Il est préférable que les parties poursuivent leurs efforts pour en arriver à un règlement négocié ou déterminé par un arbitre - La demande de l'employeur est rejetée.

The Board was composed of Mr. J. Paul Lordon, Q.C., Chairperson. A hearing was held from November 25 to 27, 2002, at Ottawa.

Le Conseil se composait de Me J. Paul Lordon, c.r., Président. L'affaire a été entendue à Ottawa du 25 au 27 novembre 2002.

Appearances

Mr. Robert Monette, assisted by Mr. George Donovan, for Nav Canada;
Mr. Lewis Gottheil, assisted by Mr. Greg Myles, for the National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada);
Mr. Frank Mendonca, for the Canadian Association of Operational Support Specialists (CAOSS);
Mr. Scott Chamberlain, for the IBEW.

Ont comparu

Me Robert Monette, assisté de Me George Donovan, pour Nav Canada;
Me Lewis Gottheil, assisté de M. Greg Myles, pour le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada);
M. Frank Mendonca, pour l'Association canadienne des spécialistes du soutien opérationnel (ACSSO);
Me Scott Chamberlain, pour la Fraternité internationale des ouvriers en électricité (FIOE).

[1] The within matter commenced with the filing of an application by the above-noted applicant, Nav Canada, on September 26, 2002, requesting that the outstanding collective agreement issues in dispute between the parties be referred to binding arbitration pursuant to the provisions of section 87.4(8) of the *Canada Labour Code (Part I-Industrial Relations)* (the *Code*). The matters relevant to the application were heard by the Board at Ottawa from November 25 to 27, 2002. The respondent in the matter was CAW-Canada Local 5454 (CATCA).

[1] L'affaire qui nous occupe en l'espèce résulte d'une demande, datée du 26 septembre 2002, présentée par la requérante mentionnée en rubrique, Nav Canada, afin que les questions contractuelles qui font toujours l'objet d'un différend soient renvoyées à l'arbitrage exécutoire en vertu des dispositions du paragraphe 87.4(8) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*). Le Conseil a entendu les observations des parties à cet égard les 25, 26 et 27 novembre 2002, à Ottawa. L'intimée en cause est la section locale 5454 du TCA-Canada (l'ACCTA).

[2] The Board heard evidence from two witnesses. The first of these was Mr. Jacques Emond, the Chief Negotiator for Nav Canada in respect of currently occurring negotiations for a collective agreement between Nav Canada and CATCA. Mr. Gary Fane, who is primarily responsible for the conduct of the relevant negotiations on behalf of CATCA, also testified. Before discussing and considering their testimony in detail, it

[2] Le Conseil a entendu les dépositions de deux témoins. Le premier témoin, M. Jacques Emond, qui est le négociateur principal de Nav Canada, a fourni des précisions sur les négociations contractuelles en cours entre Nav Canada et l'ACCTA. M Gary Fane, qui dirige l'équipe de négociation de l'ACCTA, a aussi témoigné. Avant d'analyser ces témoignages en profondeur, il convient d'abord de prendre en

is first of importance to consider the provisions of section 87.4 of the *Code* under which the present application arose.

87.4 (1) During a strike or lockout not prohibited by this Part, the employer, the trade union and the employees in the bargaining unit must continue the supply of services, operation of facilities or production of goods to the extent necessary to prevent an immediate and serious danger to the safety or health of the public.

(2) An employer or a trade union may, no later than fifteen days after notice to bargain collectively has been given, give notice to the other party specifying the supply of services, operation of facilities or production of goods that, in its opinion, must be continued in the event of a strike or a lockout in order to comply with subsection (1) and the approximate number of employees in the bargaining unit that, in its opinion, would be required for that purpose.

(3) Where, after the notice referred to in subsection (2) has been given, the trade union and the employer enter into an agreement with respect to compliance with subsection (1), either party may file a copy of the agreement with the Board. When the agreement is filed, it has the same effect as an order of the Board.

(4) Where, after the notice referred to in subsection (2) has been given, the trade union and the employer do not enter into an agreement, the Board shall, on application made by either party no later than fifteen days after notice of dispute has been given, determine any question with respect to the application of subsection (1).

(5) At any time after notice of dispute has been given, the Minister may refer to the Board any question with respect to the application of subsection (1) or any question with respect to whether an agreement entered into by the parties is sufficient to ensure that subsection (1) is complied with.

(6) Where the Board, on application pursuant to subsection (4) or referral pursuant to subsection (5), is of the opinion that a strike or lockout could pose an immediate and serious danger to the safety or health of the public, the Board, after providing the parties an opportunity to agree, may, by order,

(a) designate the supply of those services, the operation of those facilities and the production of those goods that it considers necessary to continue in order to prevent an immediate and serious danger to the safety or health of the public;

(b) specify the manner and extent to which the employer, the trade union and the employees in the bargaining unit must continue that supply, operation and production; and

(c) impose any measure that it considers appropriate for carrying out the requirements of this section.

(7) On application by the employer or the trade union, or on referral by the Minister, during a strike or lockout not prohibited by this Part, the Board may, where in the Board's

considération les dispositions de l'article 87.4 du *Code* en vertu duquel est fondée la présente demande.

87.4 (1) Au cours d'une grève ou d'un lock-out non interdits par la présente partie, l'employeur, le syndicat et les employés de l'unité de négociation sont tenus de maintenir certaines activités - prestation de services, fonctionnement d'installations ou production d'articles - dans la mesure nécessaire pour prévenir des risques imminents et graves pour la sécurité ou la santé du public.

(2) L'employeur ou le syndicat peut, au plus tard le quinzième jour suivant la remise de l'avis de négociation collective, transmettre à l'autre partie un avis pour l'informer des activités dont il estime le maintien nécessaire pour se conformer au paragraphe (1) en cas de grève ou de lock-out et du nombre approximatif d'employés de l'unité de négociation nécessaire au maintien de ces activités.

(3) Si, après remise de l'avis mentionné au paragraphe (2), les parties s'entendent sur la façon de se conformer au paragraphe (1), l'une ou l'autre partie peut déposer une copie de l'entente auprès du Conseil. L'entente, une fois déposée, est assimilée à une ordonnance du Conseil.

(4) Si, après remise de l'avis mentionné au paragraphe (2), les parties ne s'entendent pas sur la façon de se conformer au paragraphe (1), le Conseil, sur demande de l'une ou l'autre partie présentée au plus tard le quinzième jour suivant l'envoi de l'avis de différend, tranche toute question liée à l'application du paragraphe (1).

(5) En tout temps après la remise de l'avis de différend, le ministre peut renvoyer au Conseil toute question portant sur l'application du paragraphe (1) ou sur la capacité de toute entente conclue par les parties de satisfaire aux exigences de ce paragraphe.

(6) Saisi d'une demande présentée en vertu du paragraphe (4) ou d'un renvoi en vertu du paragraphe (5), le Conseil, s'il est d'avis qu'une grève ou un lock-out pourrait constituer un risque imminent et grave pour la sécurité ou la santé du public, peut - après avoir accordé aux parties la possibilité de s'entendre - rendre une ordonnance:

a) désignant les activités dont il estime le maintien nécessaire en vue de prévenir ce risque;

b) précisant de quelle manière et dans quelle mesure l'employeur, le syndicat et les employés membres de l'unité de négociation doivent maintenir ces activités;

c) prévoyant la prise de toute mesure qu'il estime indiquée à l'application du présent article.

(7) Sur demande présentée par le syndicat ou l'employeur, ou sur renvoi fait par le ministre, au cours d'une grève ou d'un lock-out non interdits par la présente partie, le Conseil peut, s'il

opinion the circumstances warrant, review and confirm, amend or cancel an agreement entered into, or a determination or order made, under this section and make any orders that it considers appropriate in the circumstances.

(8) Where the Board is satisfied that the level of activity to be continued in compliance with subsection (1) renders ineffective the exercise of the right to strike or lockout, the Board may, on application by the employer or the trade union, direct a binding method of resolving the issues in dispute between the parties for the purpose of ensuring settlement of a dispute.

[3] Prior to the hearing of evidence in the proceedings, the Board considered certain preliminary objections advanced by counsel for CATCA. Essentially, CATCA argued that the conditions preliminary to an exercise by the Board of its jurisdiction under section 87.4(8) had not been satisfied because it had not been established that the level of activity to be continued in compliance with section (1) of section 87.4 in the circumstances had been shown to have rendered ineffective the exercise of the right to strike or lockout.

[4] Among the arguments made by counsel for CATCA was the suggestion that the word "or" separating the two words "strike" or "lockout" in section 87.4(8), should be taken to read conjunctively and that both the exercise of the right to strike and the exercise of the right to lockout would have to be shown to be ineffective before the Board could exercise its jurisdiction. Because, it was suggested, both have not been shown to be ineffective in the present circumstances, the Board should not assume jurisdiction in the matter.

[5] After considering the arguments of counsel, the Board concluded that if either the right to strike or the right to lockout was shown to have been rendered ineffective by the level of activity to be continued in compliance with section (1) of the section 87.4, the Board would have jurisdiction. The Board therefore proceeded to hear evidence in the matter in order to determine whether the level of activity to be continued had rendered ineffective either the exercise of the right to strike or the right to lockout.

[6] The Board also advised the parties during argument, that in its view, based upon the wording of section 87.4(8), the issuance of the relief contemplated by the section, that is, the direction by the Board of a binding method of resolving the issues in dispute between the parties, was a discretionary remedy, and that the Board would exercise its discretion in light of the evidence to be presented. It is also necessary to

estime que les circonstances le justifient, réexaminer et confirmer, modifier ou annuler une entente, une décision ou une ordonnance visées au présent article. Le Conseil peut en outre rendre les ordonnances qu'il juge indiquées dans les circonstances.

(8) Sur demande présentée par le syndicat ou l'employeur, le Conseil, s'il est convaincu que le niveau d'activité à maintenir est tel qu'il rend inefficace le recours à la grève ou au lock-out, peut, pour permettre le règlement du différend, ordonner l'application d'une méthode exécutoire de règlement des questions qui font toujours l'objet d'un différend.

[3] Avant d'entendre la preuve, le Conseil a pris en considération un certain nombre d'objections préliminaires formulées par le procureur de l'ACCTA. L'ACCTA a surtout fait valoir que les conditions qui doivent être remplies pour que le Conseil exerce les pouvoirs qui lui sont conférés en vertu du paragraphe 87.4(8) n'étaient pas présentes en l'espèce, parce qu'il n'avait pas été établi que le niveau d'activité à maintenir, en application du paragraphe 87.4(1), avait rendu inefficace le recours à la grève ou au lock-out.

[4] Le procureur de l'ACCTA a notamment fait valoir que le mot «ou», qui sépare les termes «grève» et «lock-out» au paragraphe 87.4(8), devrait être interprété comme un «et», et qu'il était nécessaire de démontrer que le recours à la grève et le recours au lock-out étaient devenus inefficaces pour que le Conseil exerce sa compétence. Cette preuve n'ayant pas été faite en l'espèce, le Conseil devrait s'abstenir de se saisir de l'affaire.

[5] Après examen des observations du procureur, le Conseil a conclu que, s'il était établi que le recours à la grève, ou le recours au lock-out, avait été rendu inefficace à cause du niveau d'activité à maintenir pour l'application du paragraphe 87.4(1), le Conseil serait habilité à se saisir de l'affaire. Le Conseil a dès lors entrepris d'entendre les témoins afin de déterminer si le niveau d'activité à maintenir avait rendu inefficace soit le recours à la grève, soit le recours au lock-out.

[6] Le Conseil a également informé les parties pendant la période des observations que, suivant son interprétation du paragraphe 87.4(8), le redressement envisagé dans cette disposition, c'est-à-dire ordonner l'application d'une méthode exécutoire de règlement des questions qui font toujours l'objet d'un différend, était une mesure discrétionnaire, et que le Conseil entendait exercer son pouvoir discrétionnaire en

consider the background facts and circumstances of the matter. Before discussing the evidence presented to the Board in the present application, therefore, it is useful to address certain of the background facts and circumstances and the status of matters between the parties insofar as the application of section 87.4 of the *Code* is concerned. For present purposes, it is important to note that the matters in issue have already received detailed consideration by the Board in three decisions. The first decision of the Board in this respect, *Nav Canada*, [2002] CIRB no. 168, was issued on March 26, 2002. The second Board decision, *Nav Canada*, [2002] CIRB no. 186; and 92 CLRBR (2d) 1, was issued on August 2, 2002. A third decision was issued in *Nav Canada*, September 20, 2002 (CIRB LD 728) and also relates to the same matters.

[7] In *Nav Canada (168)*, *supra*, after more than 20 days of hearings, the Board outlined the general principles that would be applicable to the determination of what supply of services, or operation of facilities by the employees within the relevant bargaining unit and by the employer, would be necessary in order to prevent an immediate and serious danger to the safety or health of the public. On consideration of the matters relevant to the issue, as detailed in *Nav Canada (168)*, *supra*, the Board concluded for reasons therein set out that it would be necessary for the Board to first set out the broad parameters and principles applicable to the issue of the operation of facilities or the provision of services before the precise details respecting the general withdrawal of services that might be accomplished without an immediate and serious danger to the health or safety of the public could be specified. To assist in defining the withdrawal, the Board indicated that a detailed safety study would be required to determine precisely what services could be withdrawn without the immediate and serious danger contemplated by the section.

[8] In *Nav Canada (168)*, *supra*, the Board also observed that it was contemplated by the *Canadian Aviation Regulations* (hereinafter CARs), that an aeronautical study might also be required in the context of the proposed withdrawal of services. When the employer offered to propose such a study to the Minister of Transport and to combine the proposed aeronautical study with the safety study identified as necessary in *Nav Canada (168)*, *supra*, the Board, after considering the arguments of the parties, indicated that the two studies could be combined subject to an

s'appuyant sur la preuve qui lui serait présentée. Il est également nécessaire de tenir compte du contexte et des circonstances de l'affaire. En conséquence, avant d'analyser la preuve présentée en l'espèce, il convient de fournir des précisions sur le contexte et les circonstances ainsi que sur l'état des questions qui font toujours l'objet d'un différend en ce qui concerne l'application de l'article 87.4 du *Code*. Aux fins des présentes, il est important de noter que les questions en litige ont déjà été examinées en détail par le Conseil dans trois décisions. La première décision du Conseil à cet égard, *Nav Canada*, [2002] CCRI nº 168, a été rendue le 26 mars 2002. La deuxième, *Nav Canada*, [2002] CCRI nº 186; et 92 CLRBR (2d) 1, a été rendue le 2 août 2002. Une troisième décision a été rendue dans l'affaire *Nav Canada*, 20 septembre 2002 (CCRI LD 728), et elle porte également sur les mêmes questions.

[7] Dans l'affaire *Nav Canada (168)*, précitée, après plus de 20 jours d'audience, le Conseil a énoncé les principes généraux qu'il entendait appliquer pour trancher la question du niveau d'activité - prestation de services et fonctionnement d'installations - que les membres de l'unité de négociation en cause et l'employeur devraient maintenir pour prévenir des risques imminents et graves pour la sécurité ou la santé du public. Après examen des questions en litige, telles que décrites dans *Nav Canada (168)*, précitée, le Conseil a conclu, pour les motifs exposés dans sa décision, qu'il devait d'abord s'employer à établir les paramètres et principes généraux applicables à la question du fonctionnement des installations ou de la prestation des services avant de préciser les services qui pouvaient généralement être interrompus sans poser de risque imminent et grave pour la sécurité ou la santé du public. Avant de se prononcer sur cette question, le Conseil a indiqué qu'il était nécessaire d'effectuer une étude de sécurité complète.

[8] Dans l'affaire *Nav Canada (168)*, précitée, le Conseil a en outre fait observer qu'il fallait aussi envisager la possibilité d'effectuer une étude aéronautique en vertu du *Règlement de l'aviation canadien* (RAC) dans le contexte de l'interruption des services projetée. L'employeur ayant offert de proposer une telle étude au ministère des Transports et de la combiner à l'étude de sécurité jugée nécessaire dans l'affaire *Nav Canada (168)*, précitée, le Conseil a entendu les observations des parties avant d'acquiescer à l'offre et d'exiger le mise en place d'une procédure ou

oversight mechanism or oversight committee which could ensure that the perspectives of the *Code* and those of CATCA would not be overlooked or overridden because the combined safety/aeronautical study would be primarily conducted by the employer. The Board emphasized that any safety/aeronautical study, when completed, must be carefully reviewed by the Board from the perspective of the *Code*.

[9] Although it was initially projected that the required aeronautical/safety study would require approximately 10 weeks to complete, this schedule was subsequently modified because of certain changes in circumstances, and in November 2002, the Board was advised that the projected completion date for the study would see an interim reporting date for the study in February 2003 with the study's completion expected in April 2003.

[10] On August 2, 2002, following an application by CATCA, which in effect requested a determination following on the decision *Nav Canada (168)*, *supra*, as to whether some services might be withdrawn in the interim during the completion of the full aeronautical/safety study and final Board assessment of what services might be withdrawn, the Board considered an order allowing such an interim withdrawal. On the basis set out in *Nav Canada (186)*, *supra*, the Board in *Nav Canada (168)*, *supra*, decided, pursuant to section 87.4(6) of the *Code*, that pending the completion of the aeronautical/safety study, the operation of all facilities and the supply of all services save and except for the services directed to the training of students and unlicenced air traffic controllers must be continued in order to prevent an immediate and serious danger to the health or safety of the public. The Board issued a formal order to this effect on August 2, 2002. The Board also formally ordered at that time that the safety study identified as necessary in *Nav Canada (168)*, *supra*, be completed. In the circumstances, it was combined with the aeronautical study. The result of the Board's decision was that in respect of certain services, that is, services directed to the training of students and unlicenced air traffic controllers, CATCA acquired a partial right to strike.

[11] CATCA subsequently applied to the Board in respect of certain other facilities and services, and requested that the Board rule with respect to what further services, operations or operation of facilities might also be withdrawn in the interim pending the completion of the full aeronautical/safety study, other required studies and final Board consideration. The Board has not yet determined this application. Although

d'un comité de surveillance pour que les principes qui sous-tendent le *Code* et le point de vue de l'ACCTA soient pris en compte dans le cadre de l'étude combinée, dont la direction avait principalement été confiée à l'employeur. Le Conseil a tenu à préciser que les résultats de toute étude combinée devront faire l'objet d'un examen attentif du Conseil en tenant compte des principes qui sous-tendent le *Code*.

[9] À l'origine, on avait prévu que l'étude combinée allait prendre une dizaine de semaines, mais, à cause de certains événements, il a été nécessaire de modifier l'échéancier établi. Le Conseil a dès lors été avisé, en novembre 2002, que le délai fixé pour le dépôt du rapport final avait été reporté au mois d'avril 2003 et qu'un rapport provisoire allait lui être remis en février 2003.

[10] Le 2 août 2002, le Conseil s'est saisi d'une demande de l'ACCTA visant à ce que soit tranchée une question résultant de la décision rendue dans l'affaire *Nav Canada (168)*, précitée, à savoir s'il était possible de cesser provisoirement d'assurer certains services avant le dépôt des résultats de l'étude combinée et la décision finale du Conseil sur la question de la limite du recours à la grève. S'appuyant sur les principes énoncés dans l'affaire *Nav Canada (186)*, précitée, le Conseil a statué, dans l'affaire *Nav Canada (168)*, précitée, que, pour l'application du paragraphe 87.4(6) du *Code*, tous les services devaient être maintenus, à l'exception des services de formation des étudiants et des contrôleurs aériens non accrédités, jusqu'au dépôt des résultats de l'étude combinée, afin de prévenir des risques imminents et graves pour la sécurité ou la santé du public. Le Conseil a rendu une ordonnance officielle en ce sens le 2 août 2002. Il a aussi ordonné, par la même occasion, que l'étude de sécurité jugée nécessaire dans l'affaire *Nav Canada (168)*, précitée, soit menée à terme en conjugaison avec l'étude aéronautique. En rendant ainsi une décision excluant les services de formation des étudiants et des contrôleurs aériens non accrédités, le Conseil se trouve dès lors à avoir accordé un droit de grève partiel à l'ACCTA.

[11] L'ACCTA a subséquemment présenté une autre demande au Conseil en vue d'être autorisée à interrompre un certain nombre d'activités supplémentaires durant la période précédant le dépôt des résultats de l'étude combinée et des autres études requises et la décision finale du Conseil. Cette demande est toujours en instance, et bien que le Conseil en ait entrepris l'examen de toute urgence après avoir pris

it is being considered by the Board as an urgent priority, in accordance with the submissions of the parties, the Board is of the view that the issues before it in the present application have required priority.

[12] The present application therefore raises two issues. The first issue is whether the Board, on the basis of its consideration of the evidence, does have jurisdiction to make an order pursuant to the provisions of section 87.4(8) of the *Code* and direct a binding method of resolving the issues in dispute between the parties. The second issue is whether the Board should issue the requested order, which is discretionary.

[13] With respect to the issue of jurisdiction, several additional observations should now be made. The first of these is that section 87.4(8) will generally be applicable if there is a situation where there is a Board order limiting the right to strike and specifying the level of activity to be continued in compliance with section 87.4(1) of the *Code*. In fact, this is the case. The order of August 2, 2002, has specified the level of activity required to be continued to comply with the section. However, it is also clear that the level of strike or lockout, which is recognized in *Nav Canada (168)*, *supra*; and *Nav Canada (186)*, *supra*, as possible to be presently carried out without an immediate and serious danger to the health and safety of the public, is partial only, as specified in the Board's order of August 2. The situation is, therefore, one where the Board's determination of the level of activity to be continued may be subject to variance following full Board assessment of the further CATCA application still before the Board, and following the completion of the aeronautical/safety study now in progress and the subsequent and related Board processes.

[14] It is also manifest in the circumstances, if the pending CATCA application to expand the scope of the strike is considered, and upon a reading of the *Nav Canada (168)*, *supra*; and *Nav Canada (186)*, *supra*, which set the current level at which withdrawal of services may be made, that the possible eventual level of services to be supplied and facilities to be operated, subject to the conclusions of the aeronautical/safety study and the processes under way, may allow a far broader scope for a strike or lockout. It is necessary, therefore, to consider in detail the evidence of the two witnesses to consider whether the right to strike or the right to lockout is ineffective and if the Board should

connaissance des observations des parties, les questions soulevées en l'espèce se doivent, à son sens, d'être tranchées à titre prioritaire.

[12] La demande qui nous occupe soulève donc deux questions. La première est celle de savoir si le Conseil, compte tenu de la preuve qui lui a été présentée, est habilité à ordonner, en vertu des dispositions du paragraphe 87.4(8) du *Code*, l'application d'une méthode exécutoire de règlement des questions qui font toujours l'objet d'un différend. La seconde question est celle de savoir si le Conseil doit rendre l'ordonnance demandée, qui est laissée à sa discrétion.

[13] Relativement à la question de la compétence du Conseil, il convient de formuler quelques observations supplémentaires. La première c'est que le paragraphe 87.4(8) s'applique généralement lorsqu'il y a une ordonnance du Conseil limitant le recours à la grève et précisant le niveau d'activité à maintenir en application du paragraphe 87.4(1) du *Code*. C'est bien la situation qui existe en l'espèce. Dans l'ordonnance rendue le 2 août 2002, le Conseil a précisé le niveau d'activité à maintenir pour l'application de cette disposition. Or, il est également évident que le droit de grève ou de lock-out défini dans les affaires *Nav Canada (168)*, précitée; et *Nav Canada (186)*, précitée, et dont les parties peuvent se prévaloir sans créer de risques imminents ou graves pour la sécurité ou la santé du public est tout au plus un droit partiel, ainsi qu'il est précisé dans l'ordonnance du 2 août 2002. Il en résulte que le niveau d'activité à maintenir en application de l'ordonnance est susceptible d'être modifié une fois que le Conseil aura statué sur la deuxième demande de l'ACCTA, celle qui est en instance, que les résultats de l'étude combinée seront connus et que les procédures subséquentes et corrélatives du Conseil auront été menées à terme.

[14] Il est aussi manifeste dans les circonstances, compte tenu de la deuxième demande de l'ACCTA visant à redéfinir les limites du recours à la grève et de la décision rendue dans les affaires *Nav Canada (168)*, précitée; et *Nav Canada (186)*, précitée, qui établit le niveau des services qui peuvent actuellement être interrompus, que la décision finale qui sera rendue à l'issue de l'étude combinée et des procédures en cours pourrait modifier considérablement les limites du recours à la grève ou au lock-out. Il est dès lors nécessaire d'analyser en profondeur la déposition des deux témoins pour déterminer si le recours à la grève ou au lock-out est inefficace et si le Conseil devrait exercer

exercise the discretion provided in section 87.4(8) in favour of directing a resolution of the matters in issue.

[15] Mr. Jacques Emond testified concerning the current collective agreement negotiations and the present situation. Mr. Emond has been involved in the negotiations for the new collective agreement between Nav Canada and the CATCA bargaining unit since they commenced. Mr. Emond, a member of the Ontario Bar since 1973, has practiced extensively since that time in the area of Labour Relations and Employment Law. He has been involved in collective bargaining since 1976 and, in 1997, began to act as the Chief Negotiator for Nav Canada in respect of much of its collective bargaining.

[16] Mr. Emond related some of the history of CATCA - Nav Canada collective agreement negotiations. He testified that after he had joined the negotiating team of Nav Canada, he was designated to conduct negotiations with the CATCA bargaining unit at Nav Canada initially in December of 1997, and that he negotiated a tentative collective agreement with that bargaining unit in April 1998. Mr. Emond indicated that the agreement was subject to ratification by the CATCA membership and also by the Board of Directors of Nav Canada. Despite being ratified and accepted by the Board of Directors of Nav Canada and accepted by the executive Board of CATCA in May of 1998, the tentative collective agreement was subsequently rejected by the rank and file CATCA membership.

[17] Following this, negotiations resumed in June of 1998 but did not immediately succeed. Consequently, a conciliation commissioner was appointed and worked with the parties through to the Spring of 1999. The conciliation commissioner released a report in June 1999, setting out non-binding recommendations for the conclusion of a collective agreement.

[18] The parties were somewhat uncomfortable with the recommendations made by the conciliation commissioner and initially did not agree to a collective agreement based on them. Nav Canada was concerned with certain matters recommended and particularly concerned that the recommendations of the conciliation commissioner involved additional costs and created a problem respecting the process and costs of the staffing of midnight shifts. Nav Canada was also concerned that

le pouvoir discrétionnaire que lui confère le paragraphe 87.4(8) et ordonner l'application d'une méthode exécutoire de règlement des questions qui font toujours l'objet d'un différend.

[15] M[e] Jacques Emond a fourni des précisions au sujet des négociations en cours en vue du renouvellement de la convention collective liant Nav Canada et les membres de l'unité de négociation de l'ACCTA. Il participe en fait à ces négociations depuis le début. Il est membre du barreau de l'Ontario depuis 1973 et, à ce titre, il a une longue expérience du droit du travail et de l'emploi. Il participe à des négociations collectives depuis 1976 et, en 1997, il a accepté le poste de négociateur principal chez Nav Canada où il s'occupe de presque toutes les négociations contractuelles.

[16] M[e] Emond a fait brièvement l'historique des négociations collectives entre l'ACCTA et Nav Canada. Après son arrivée chez Nav Canada, l'employeur lui a confié le mandat, en décembre 1997, d'entamer des négociations avec les représentants des employés de l'unité de négociation de l'ACCTA chez Nav Canada, et les parties ont conclu une entente provisoire en avril 1998. Cette entente a ensuite été ratifiée par le conseil d'administration de Nav Canada et acceptée par le conseil exécutif de l'ACCTA en mai 1998, mais les syndiqués de la base l'ont ultérieurement rejetée.

[17] Les parties ont donc repris les négociations en juin 1998, mais leurs efforts n'ont pas été immédiatement couronnés de succès. Cela a mené à la nomination d'un commissaire-conciliateur, qui leur a prêté son concours pendant tout le printemps de 1999. Le commissaire-conciliateur a remis un rapport en juin 1999 dans lequel il formulait des recommandations non exécutoires en vue d'aider les parties à conclure une convention collective.

[18] Les parties ne souscrivaient pas totalement aux recommandations du commissaire-conciliateur et elles ont d'abord refusé de les intégrer dans une convention collective. Nav Canada était en désaccord avec certaines des recommandations et craignait surtout qu'elles entraînent des frais additionnels et causent des problèmes de personnel et de coût en ce qui concerne le quart de minuit. L'employeur trouvait aussi que le processus qui s'était déroulé - concessions suffisantes

the process that had developed - that it advanced concessions sufficient to get sign off, the matter was turned down on ratification, and then, the conciliation commissioner recommended additional concessions, - had worked to its significant disadvantage. On the CATCA side there was unhappiness, among other things, because the commissioner had recommended that the hours of work of the relevant air traffic control employees be increased from 34 hours to 36 per week, and because his recommendations granted the employer certain concessions providing additional flexibility on staffing and shift schedules.

de sa part pour conclure une convention collective, rejet de celle-ci par les membres, nomination d'un commissaire-conciliateur ayant recommandé des concessions additionnelles - l'avait grandement désavantagé. L'ACCTA n'était guère plus satisfaite, le commissaire-conciliateur ayant notamment recommandé d'ajouter deux heures aux 34 heures hebdomadaires de travail des contrôleurs aériens concernés et ayant accordé certains avantages à l'employeur relativement à la dotation des postes et aux quarts de travail.

[19] Mr. Emond indicated that the release of the conciliation commissioner's report had the legal effect of allowing a possible strike of air traffic controllers. After the possibility of a strike was considered by Government, the parties then received word that draft legislation was being prepared to put everybody back to work and impose a collective agreement. Rather than have a collective agreement imposed, the parties bargained intensively and were able to conclude a Memorandum of Settlement utilizing many of the commissioner's recommendations, shortly before it was anticipated that legislation would have been tabled in the House of Commons to force them upon the parties.

[19] Me Emond a indiqué que, sur le plan juridique, le rapport du commissaire-conciliateur avait eu pour résultat d'accorder un droit de grève aux contrôleurs aériens. Après que le gouvernement s'eut penché sur l'éventualité d'une grève, les parties ont appris qu'un projet de loi était sur le point d'être déposé, afin d'obliger tout le monde à se remettre au travail et d'imposer une convention collective. Soucieuses de se soustraire à cette mesure, les parties se sont empressées de conclure un protocole d'entente intégrant une bonne partie des recommandations du commissaire-conciliateur, juste avant le dépôt en Chambre du projet de loi visant à leur imposer ces mêmes recommandations.

[20] The evidence of Mr. Emond was that an additional further process before an arbitrator was required to clarify the terms that had been agreed upon, but that the collective agreement was subsequently ratified by the membership of CATCA and came into effect on the 15th of August 1999, with an expiry date of March 31, 2001. Neither party was fully comfortable with the process that had led to the collective agreement.

[20] Me Emond a précisé que les parties avaient ensuite été obligées de s'adresser à un arbitre pour tirer au clair certaines des modalités sur lesquelles elles s'étaient entendues. Les membres de l'ACCTA ont ultérieurement ratifié la convention collective, qui est entrée en vigueur le 15 août 1999 et est arrivée à échéance le 31 mars 2001. Aucune des parties n'était vraiment satisfaite du processus qui avait mené à la conclusion de la convention collective.

[21] The collective agreement now under negotiation is the agreement to succeed that agreement. The process of renegotiation has not gone particularly well. The evidence of Mr. Emond was that negotiations commenced in late 2000 and that the parties had met subsequently for over 40 to 45 days with a number of other discussions and exchanges being undertaken as well and that progress has been painfully slow.

[21] Les négociations contractuelles en cours visent le renouvellement de la convention collective échue le 31 mars 2001, et les discussions entre les parties n'ont guère porté fruit. Selon le témoignage de Me Emond, les négociations ont commencé à la fin de l'année 2000 et les parties ont eu de 40 à 45 journées de rencontre depuis, ainsi qu'un certain nombre de discussions et d'échanges, mais les progrès sont extrêmement lents.

[22] Mr. Emond also described changes in the organization of CATCA resulting from its affiliation with the Canadian Auto Workers Union (the CAW), which resulted in CATCA becoming Local 5454 of the CAW-Canada. The important development from this circumstance was the changing of the approach of

[22] Me Emond a aussi décrit les changements qui ont été apportés à la structure de l'ACCTA depuis qu'elle s'est affiliée au Syndicat des travailleurs canadiens de l'automobile (TCA) pour devenir la section locale 5454 du TCA. Le principal changement se situe au niveau de la méthode de négociation. Me Edmond a indiqué que,

CATCA to bargaining. Mr. Edmond's testimony indicated that shortly after the merger between CATCA and the CAW, Mr. Gary Fane, Chief Negotiator for the new Local 5454 CATCA group, indicated to the employer, Nav Canada, that the CAW practice and effectiveness in collective bargaining came from deadline bargaining. Mr. Emond testified that Mr. Fane indicated that the CAW's view of the best way to arrive at a collective agreement was to complete all the steps required to be in a position to strike and then be prepared to strike if a collective agreement could not be successfully concluded. Mr. Emond indicated that Mr. Fane's suggestion was that when CAW followed this strategy, this caused both sides to take matters more seriously and bargain more directly and effectively because if they did not, they might find themselves in a strike or lockout.

[23] It was evidently CATCA's intention to use this approach in the present bargaining, but the section 87.4 process has obviously intervened to significantly affect the timing and scope of the acquisition of the right to strike or lockout.

[24] Mr. Emond addressed the progress of the present bargaining. While Mr. Emond indicated initially that 600 demands had been presented by CATCA when bargaining began in December 2000, he subsequently indicated that this number was about 225. Mr. Emond indicated that the monetary offer of Nav Canada was a two part calculation, of a lump sum in respect of the period already passed at the time of the collective agreement, and a 2.5 percent annual wage increase going forward. Against this Mr. Emond testified that on the 23rd of May 2002, the CATCA bargaining unit offered to settle on the basis of wage increases of 7 percent annually, retroactive to the start of the collective agreement, including an 7 percent operational facility premium or (OFP). Mr. Emond indicated that the last formal meeting of the bargaining teams was in the period of mid-July 2002.

[25] Mr. Emond also indicated that the parties, however, have subsequently met informally on or about September 13, 2002, at which time the Chief Negotiator for CATCA, Mr. Fane, had proposed a creative approach in an attempt to break the impasse that had resulted. He indicated that both CATCA and his own bargaining team, following that informal meeting, had agreed to get back to one another in respect of certain aspects of the solutions then proposed. However, this never materialized because once the present application

peu de temps après la fusion de l'ACCTA et du TCA, M. Gary Fane, le négociateur principal de la nouvelle section locale 5454 du TCA, a avisé l'employeur, Nav Canada, que le TCA jugeait plus efficace de se fixer un échéancier aux fins des négociations contractuelles. M. Fane aurait indiqué que le TCA estimait que la meilleure façon d'en arriver à conclure une convention collective était de prendre toutes les mesures requises en vue de déclencher une grève et de passer à l'action si les négociations contractuelles ne donnaient pas le résultat attendu. M. Fane aurait affirmé qu'en procédant de cette manière, les deux parties étaient portées à prendre l'affaire plus au sérieux et à négocier de façon plus soutenue et plus efficace pour éviter une grève ou un lock-out.

[23] C'est l'approche que l'ACCTA avait de toute évidence l'intention d'utiliser dans le cadre des négociations en cours, mais la procédure engagée en vertu de l'article 87.4 a manifestement eu une incidence considérable sur le moment choisi pour acquérir le droit de grève ou de lock-out et sur les limites de ce droit.

[24] M[e] Emond a aussi fourni des précisions sur l'état d'avancement des négociations en cours. Il a commencé par dire que l'ACCTA avait initialement présenté 600 revendications en décembre 2000, puis il s'est ravisé et a ramené ce chiffre à 225 environ. L'offre pécuniaire de Nav Canada comportait deux parties, soit un montant forfaitaire applicable à la période déjà écoulée à la date de la signature de la convention collective, et une majoration annuelle des salaires de 2,5 % par la suite. M[e] Emond a témoigné que, le 23 mai 2002, l'unité de négociation de l'ACCTA a répondu à cette offre en demandant une majoration salariale de 7 % par année avec effet rétroactif à la date d'entrée en vigueur de la convention collective, ainsi qu'une indemnité de 7 % au titre des installations opérationnelles. La dernière séance de négociation officielle a eu lieu à la mi-juillet 2002.

[25] M[e] Emond a aussi indiqué que le parties s'étaient toutefois rencontrées à titre officieux le 13 septembre 2002, ou aux environs de cette date, et que le négociateur de l'ACCTA avait alors proposé une formule innovatrice pour dénouer l'impasse. À l'issue de cette rencontre, les deux équipes de négociation avaient convenu de communiquer à nouveau ensemble pour discuter de certains aspects de la formule proposée. Or, il n'y a jamais eu de discussions ultérieures, car la demande de renvoi du différend à

was filed with the Board on September 26, 2002, requesting compulsory arbitration of the entire dispute, meaningful negotiations did not subsequently occur.

[26] Mr. Emond stressed that the negotiation had proven unsuccessful. He indicated that as an experienced negotiator he would say that negotiations have been a major failure and that not one significant item had been signed off or agreed to up to this point.

[27] Mr. Emond also considered the efficacy of the right to strike or lockout in the circumstances. He suggested that from his point of view the right to strike, which had been granted by the Board pursuant to CATCA's request, on August 2, 2002, was of no real effect from a labour relations perspective. He indicated that of 2,300 controllers in the bargaining unit, the group with the right to strike presently represented no more than 10% of the entire group and those who had the right strike in general were not licensed controllers. With respect to the efficacy of the right to lockout, Mr. Emond was similarly negative indicating that he did not think that a lockout by the employer would be effective in the circumstances in forcing the bargaining agent back to work.

[28] On cross-examination, Mr. Emond acknowledged that industrial relations between the CATCA bargaining unit and Nav Canada other than in respect of negotiations issues, had generally shown improvement over recent months. There had been a substantial reduction in the number of grievances going to arbitration, and progress in the general conduct of dispute resolution at Nav Canada in the last year and half to two years following the more direct involvement of the CAW. Mr. Emond also acknowledged in cross-examination that the level of actual exercise of the right to strike to the time of the hearing in late November had been minimal.

[29] On behalf of the bargaining agent, Mr. Gary Fane testified concerning the collective agreement negotiations and also indicated to the Board his views respecting the efficacy of the right to strike or to lockout in the circumstances. He indicated that the CATCA employees group was a sophisticated professional group who had had high expectations that their concerns and demands would receive attention following the transfer of the air navigation operations from government to the private sector. Mr. Fane indicated concerning the expectations of the employees:

l'arbitrage exécutoire présentée le 26 septembre 2002 a mis un terme aux négociations entre les parties.

[26] Me Emond insiste sur le fait que les négociations ont échoué. S'appuyant sur son expérience comme négociateur, il pouvait affirmer que les négociations avaient été un échec magistral et que pas un seul article important n'avait encore été signé ou adopté.

[27] Me Emond a également formulé des observations sur l'efficacité du recours à la grève ou au lock-out dans les circonstances. Selon lui, le droit de grève accordé par le Conseil, le 2 août 2002, en réponse à la demande formulée par l'ACCTA ne portait pas véritablement à conséquence sur le plan des relations du travail. En effet, le groupe qui a acquis le droit de grève ne représente pas plus de 10 % des 2 300 contrôleurs que compte l'unité de négociation et est généralement composé de contrôleurs non accrédités. En ce qui concerne l'efficacité du recours au lock-out, Me Emond a également formulé un avis négatif disant qu'il ne croyait pas qu'un lock-out par l'employeur serait efficace dans les circonstances pour obliger l'agent négociateur à revenir à la table de négociation.

[28] Au cours du contre-interrogatoire, Me Emond a admis que les relations de travail entre les membres de l'unité de négociation de l'ACCTA et Nav Canada, si l'on faisait abstraction des points sur lesquels les négociations achoppaient, s'étaient généralement améliorées au cours des derniers mois. On avait constaté une diminution importante du nombre de griefs renvoyés à l'arbitrage, et il y avait eu des progrès dans la façon générale de régler les différends chez Nav Canada au cours des 18 à 24 derniers mois, soit depuis l'arrivée du TCA. Me Emond a aussi admis que, jusqu'à la date de l'audition de l'affaire à la fin de novembre, les activités de grève avaient été limitées.

[29] S'exprimant pour le compte de l'agent négociateur, M. Gary Fane a fourni des précisions au sujet des négociations contractuelles, et il a fait part de ses vues sur l'efficacité du recours à la grève ou au lock-out dans les circonstances. Il a indiqué que le groupe des employés représentés par l'ACCTA était composé de professionnels articulés qui avaient fondé de grands espoirs sur le transfert des activités de navigation aérienne au secteur privé. M. Fane a tenu les propos suivants au sujet des préoccupations et des attentes des employés:

> And the underlining expectation was, quite candidly, that when the privatization had happened, the moving from government to the non-profit organization, many promises were either made directly or indirectly to the members. I was shocked to find out that the Transport Minister even came to speak at the earlier CATCA convention where the Transport Minister was selling this idea of the non-profit corporation.
>
> So, employees had been told, good news, we can get you out of the realm of being government employees, we'll set up this new non-profit corporation, you will have collective bargaining rights, you will have rights to withdraw your services, you will have rights to negotiate, you won't be tied under the regular federal government guidelines because you'll be recognized as the professionals who provide the air navigation services.
>
> So, there was this great expectation level set way, way up and after the bargaining took place the collective agreement went out for ratification, the members who are an extremely professional group, who study absolutely everything. For me they're the best I've ever worked with, they read everything, they analyze everything, they want to debate everything.
>
> ...
>
> That kind of tells you that they're confident in themselves and the professional services they provide.

> Et on nourrissait l'espoir, en toute franchise, qu'après la privatisation des activités, c'est-à-dire après leur transfert par l'administration fédérale à l'organisme sans but lucratif, les nombreuses promesses qui avaient été faites, soit directement ou indirectement aux membres, allaient se réaliser. J'avais été consterné d'apprendre que le ministre des Transports avait même pris la parole à la convention de l'ACCTA, qui avait eu lieu peu de temps avant, pour faire accepter l'idée de la privatisation.
>
> Ainsi, on avait dit aux employés, réjouissez-vous, nous allons vous extraire du giron de l'administration fédérale, nous allons créer cette nouvelle société sans but lucratif, vous allez acquérir des droits de négociation collective, vous allez obtenir le droit de refuser d'offrir vos services, le droit de négocier, vous ne serez plus assujetti à la réglementation de l'administration fédérale parce qu'on va reconnaître que vous êtes les professionnels qui assurez les services de navigation aérienne.
>
> On a donc créé ces attentes démesurées et à l'issue des négociations collectives, la convention collective a été soumise aux membres qui forment un groupe extrêmement professionnel, qui examinent absolument tout. C'est à mes yeux le meilleur groupe avec lequel il m'a été donné de travailler; ils lisent tout, ils analysent tout, ils veulent discuter de tout.
>
> ...
>
> Cela vous donne une idée de la confiance qu'ils ont en eux-mêmes et dans les services professionnels qu'ils offrent.
>
> (traduction)

[30] Mr. Fane also elaborated further concerning the importance of the right to strike to the bargaining group he represents and the importance of the right to strike to the employee group in the present circumstances:

> The fundamental part of collective bargaining is that after we've talked to each other for a long period of time, the Employer's right to lockout or our right to go on strike has to be put in the chemistry, and it's put in not only to get the best offer from the Company, it's put in to make the people on the Union bargaining team pay attention, make intelligent decisions, take responsibility and to be in control of their destiny in the decisions that are being made.
>
> So, if they're having a fight with the Employer for personal issues or wrong issues, that doesn't work, doesn't happen, they have to make sure that they are out to bargain the best collective agreement that they can have ratified by their members.
>
> To do that we need that substance of being able to know our rights, to peacefully withdraw our services.

[30] M. Fane a formulé d'autres observations sur l'importance que revêt le droit de grève pour l'unité de négociation qu'il représente et plus particulièrement pour le groupe en cause en l'espèce:

> L'aspect fondamental de la négociation collective est que, après que les parties ont discuté ensemble durant une longue période, le droit de l'employeur de décréter un lock-out et notre droit de déclencher la grève doivent être mis dans la balance, pas juste pour obtenir la meilleure offre de la société, mais aussi pour attirer l'attention des membres de l'équipe de négociation syndicale, les obliger à prendre des décisions intelligentes, à assumer leurs responsabilités et à être l'artisan de leur destinée en prenant les décisions nécessaires.
>
> Par conséquent, s'ils en ont contre l'employeur pour des raisons personnelles ou pour d'autres raisons non valables, leurs efforts sont voués à l'échec, car ils ont l'obligation de négocier la meilleure convention collective possible afin qu'elle soit ratifiée par les membres.
>
> À cette fin, nous avons besoin de connaître nos droits, d'être capables de refuser nos services de manière pacifique.
>
> (traduction)

[31] Mr. Fane indicated that non-monetary items are of more importance to the membership of the CATCA unit than the monetary issues are, that is working condition

[31] M. Fane a indiqué que les clauses non pécuniaires, autrement dit les conditions de travail, revêtaient plus d'importance pour les membres du groupe représenté

issues, and that it was his understanding that there was a possibility that if the employer and the bargaining agent could agree in respect of the working condition issues at the bargaining table, it might be possible to defer the monetary issues to arbitration for resolution. Mr. Fane indicated that his position was based to certain extent on the understanding that the employer did not feel comfortable with unilaterally raising its rates charged to those utilizing air traffic control services to raise additional revenue without some pressure from a third party in this respect, and that therefore an arbitral decision in respect of monetary issues might be the only context in which the employer could show the flexibility necessary to reach a monetary settlement.

[32] Another important point that was made by Mr. Fane was that while the right to strike might not as yet be the full one required to be effective, in his view, the right to lockout, if exercised, would be effective. He indicated unequivocally that the controllers were content to wait for the resolution of the aeronautical/safety study and final definition of their right to strike before taking any action. Mr. Fane indicated:

> I expect the controllers will wait patiently, they are professionals, I expect that they will be extremely disciplined, they will not, not take any action that they are not allowed to take. They're professionals, they respect the law, they respect the proceedings and they have really been patient on the proceedings.
>
> All I know is that the services the controllers will provide, regardless, will continue to be safe, they are safety professionals and the Union will continue to try to find creative ways to resolve problems.

[33] Mr. Fane generally confirmed Mr. Emond's testimony respecting the difficulty in bargaining, the frustration of the parties with having had the resolution of their issues to an extent being forced upon them the last time around, the fact that the parties had expected further discussions following the September 13, 2002, informal contract discussions, and the discrepancy in the pay positions of the parties. He emphasized that the general industrial relations climate between the employer and the bargaining unit was improving in respect of the settlement of disputes arising in the workplace.

par l'ACCTA que les clauses pécuniaires et qu'il croyait que si l'employeur et l'agent négociateur en arrivaient à s'entendre sur les conditions de travail à la table de négociation, la question des clauses pécuniaires pourrait être renvoyée à l'arbitrage. M. Fane a précisé qu'il appuyait en partie ses dires sur le fait que l'employeur ne semblait pas disposé à augmenter unilatéralement les droits exigés des utilisateurs des services de navigation aérienne pour accroître ses revenus à moins d'y être contraint par une tierce partie, et que le renvoi à l'arbitrage des questions pécuniaires pourrait dès lors être le seul cadre dans lequel il serait disposé à faire preuve de la souplesse nécessaire pour conclure une entente.

[32] M. Fane a également insisté sur le fait que, si le droit de grève était encore trop limité pour être efficace, c'est le contraire qui s'appliquait, selon lui, dans le cas du droit de lock-out de l'employeur, s'il décidait d'y recourir. M. Fane a clairement indiqué que les contrôleurs ne demandaient pas autre chose que d'attendre les résultats de l'étude combinée et la décision finale établissant les limites de leur droit de grève avant de prendre quelque mesure que ce soit. M. Fane a fait observer ce qui suit:

> Je prévois que les contrôleurs attendront patiemment, ce sont des professionnels, je prévois qu'ils seront extrêmement disciplinés, qu'ils ne prendront pas de mesures qu'ils n'ont pas le droit de prendre. Ce sont des professionnels, ils respectent la loi et les procédures et ils ont réellement fait preuve de patience à cet égard.
>
> Tout ce que je sais c'est que les services que les contrôleurs continueront sans contredit d'offrir ne présenteront aucun danger, ce sont des professionnels de la sécurité et le syndicat continuera de chercher des solutions innovatrices aux problèmes.
>
> (traduction)

[33] M. Fane a, de façon générale, confirmé le témoignage de Mᵉ Emond concernant les négociations difficiles, la frustration des parties d'avoir été contraintes d'une certaine manière à accepter un certain nombre de concessions lors des dernières négociations contractuelles, le fait qu'elles prévoyaient poursuivre les discussions après la rencontre officieuse du 13 septembre 2002, et le fossé qui les séparait sur la question des salaires. M. Fane a insisté sur le fait qu'il y avait eu amélioration du climat général des relations de travail entre l'employeur et les membres de l'unité de négociation pour ce qui est du règlement des différends en milieu de travail.

[34] Finally, Mr. Fane underlined his view that the CATCA members were willing to wait until their right to strike is fully defined. He said:

> The going - the majority of people, our members are telling us we're willing to wait as long as it takes, we have waited this long, we're not happy about waiting but we're patient and we'll wait to find out what our rights are.

[35] In this respect, it is important for present purposes, to note that although the Board's initial position taken in *Nav Canada*, April 13, 2000 (CIRB LD 220) in a matter involving another Nav Canada bargaining unit, had been that essential services processes under section 87.4 might be made moot by a settlement of the underlying collective agreement, the Board has indicated to the present parties that this need not always be the case. In fact, after both Nav Canada and CATCA advised the Board that they would support the Board's concluding the present section 87.4 process, even in the event of a concluded collective agreement, the Board indicated that given the cost, scope and complexity of the present section 87.4 proceedings, they would be carried to their full conclusion in any event. The present determination or the conclusion of a collective agreement, therefore, would not arrest the process to fully determine what the scope of the right to strike should be.

[36] After having heard the witnesses, it is on balance apparent that either the right to strike or the right to lockout defined in the Board order of August 2, 2002 and perhaps both, are at present ineffective. It is, in consequence, apparent that the situation is one where a level of compliance and continuance of supply of services and operation of facilities having been ordered in accordance with the provisions of section 87.4, the Board should consider whether a binding method of resolving the issues in dispute should now be directed by the Board.

[37] In reality, the situation is precisely that contemplated by section 87.4(8) of the *Code* except for the possibility of a variance in the scope of permitted strike activity after the completion of the aeronautical/safety study. The level of activity required

[34] En terminant, M. Fane a tenu à souligner qu'il croyait que les membres de l'ACCTA étaient disposés à attendre que les limites de leur droit de grève soient clairement définies. À ses dires:

> Les membres nous disent pour la plupart qu'ils sont prêts à attendre aussi longtemps qu'il le faudra, qu'ils ont attendu jusque là, qu'ils ne sont pas contents d'attendre, mais qu'ils sont patients et qu'ils vont continuer d'attendre pour connaître leurs droits.
>
> (traduction)

[35] À ce propos, il importe, aux fins des présentes, de faire observer que, bien que le Conseil ait initialement exprimé l'avis, dans l'affaire *Nav Canada*, 13 avril 2000 (CCRI LD 220), mettant en cause une autre unité de négociation de Nav Canada, que les procédures prévues à l'article 87.4 aux fins du maintien de certaines activités pourraient ne plus avoir de raison d'être si les parties en venaient à régler leur différend contractuel, le Conseil a indiqué aux parties en cause en l'espèce que ce n'était pas nécessairement le cas. En effet, après que Nav Canada et l'ACCTA eurent informé le Conseil qu'elles consentaient à ce que le Conseil poursuive les procédures prévues à l'article 87.4 même si une convention collective était conclue, le Conseil a indiqué que, compte tenu du coût, de l'envergure et de la complexité de ces procédures, il entendait mener ces procédures à bonne fin, quoi qu'il advienne. Dès lors, la procédure engagée en vue de définir clairement les limites du droit de grève suivra son cours, en dépit de la décision qui sera rendue en l'espèce ou de la conclusion d'une convention collective.

[36] À l'issue des dépositions des témoins, il est manifeste, tout bien considéré, que soit le recours à la grève, soit le recours au lock-out défini dans l'ordonnance datée du 2 août 2002, et peut-être les deux, est actuellement inefficace. Il y a donc une situation où le niveau d'activité - prestation des services et fonctionnement des installations - à maintenir a été fixé par voie d'ordonnance pour l'application des dispositions de l'article 87.4, et le Conseil devrait dès lors déterminer si le moment est venu d'ordonner l'application d'une méthode exécutoire de règlement des questions qui font toujours l'objet d'un différend.

[37] En effet, la situation correspond à tous égards à celle qui est envisagée par le paragraphe 87.4(8) du *Code*, sauf pour ce qui est de la possibilité de modifier les limites de l'activité de grève autorisée après le dépôt de l'étude combinée. Le niveau d'activité à maintenir

to be continued in order to comply with section 87.4(1) and following a Board determination under section 87.4(6) at present "renders ineffective the exercise of the right to strike or lockout" within the meaning of that phrase in section 87.4(8). Collective agreement negotiations have been long and fruitless. Only a small proportion of the bargaining unit may now strike.

[38] However, it appears from the evidence before the Board, and additionally based upon Board's appreciation of the related circumstances and processes in Board file 21881-C, that certain related factors must be considered before the Board directs a binding method of settling the dispute. The first factor to be considered is the progress of the aeronautical/safety study. As previously indicated, this study is expected to be completed by April 2003, in approximately three months. In *Nav Canada (168)*, *supra*, at paragraph 256, the Board indicated that the level of cooperation between Nav Canada and CATCA had not allowed a flexible and constructive exploration of the possibility of an agreement with respect to compliance with section 87.4(1) of the *Code*, and requested the parties undertake such discussions. These discussions too, were not fruitful. This led to *Nav Canada (LD 728)*, *supra*, which set the aeronautical/safety study in motion in a context in which full cooperative agreement of the parties had not been achieved, but in accordance with a detailed plan, and with safeguards.

[39] It is of importance that the Board here expresses again and formally its understanding of its role under section 87.4. This section does allow the parties to govern the appropriate level of compliance with section 87.4(1) by agreement. Such agreement, when filed, has the same effect as an order of the Board. However, failing agreement, the Board will have as a foremost consideration the intent of section 87.4 "to prevent an immediate and serious danger to the safety or health of the public." In such circumstances, the adversarial interests of the contending parties must be secondary to an impartial and thorough determination respecting the necessary supply of services, operation of facilities or production of goods. If there is no agreement, and if the supply of services, operation of facilities or production of goods being considered are extensive and complex, delays will inevitably result. Additionally, it is the view of the Board that it is contemplated by section 87.4 that it is the parties themselves who are in the best position to determine the

pour satisfaire aux dispositions du paragraphe 87.4(1) à la suite d'une décision du Conseil fondée sur le paragraphe 87.4(6) est tel à l'heure actuelle «qu'il rend inefficace le recours à la grève ou au lock-out», suivant le sens qui est attribué à ces termes au paragraphe 87.4(8). Les négociations contractuelles ont été longues et vaines. Seule une faible proportion des membres de l'unité de négociation est actuellement en mesure de faire la grève.

[38] Or, il ressort de la preuve présentée au Conseil, et aussi des circonstances et procédures corrélatives sur lesquelles le Conseil s'est penché dans le dossier nº 21881-C, que certains facteurs connexes doivent être pris en considération avant d'ordonner l'application d'une méthode exécutoire de règlement du différend. Le premier de ces facteurs est l'état d'avancement de l'étude combinée. Comme nous l'avons déjà indiqué, cette étude est attendue en avril 2003, dans trois mois environ. Dans l'affaire *Nav Canada (168)*, précitée, au paragraphe 256, le Conseil a indiqué que le niveau de collaboration entre Nav Canada et l'ACCTA n'avait pas permis aux parties de rechercher ensemble, de manière libre et constructive, les bases d'un accord quant à l'application du paragraphe 87.4(1) du *Code*, et il a demandé aux parties d'entamer ce dialogue, lequel s'est également soldé par un échec. Il en est résulté la décision *Nav Canada (LD 728)*, précitée, dans laquelle le Conseil a ordonné la mise en oeuvre de l'étude combinée, dans un contexte de divergence de vues entre les parties, mais en l'assortissant d'un plan détaillé et d'un certain nombre de garanties.

[39] Le Conseil juge important de préciser une nouvelle fois dans un cadre officiel de quelle manière il perçoit le rôle que lui confère l'article 87.4. Cette disposition permet effectivement aux parties de s'entendre sur le niveau d'activité à maintenir pour satisfaire aux dispositions du paragraphe 87.4(1). Cette entente, une fois déposée, est assimilée à une ordonnance du Conseil. Cependant, si les parties échouent dans leur tentative de conclure une entente, c'est l'objet de l'article 87.4 qui retiendra toute l'attention du Conseil, c'est-à-dire «prévenir des risques imminents et graves pour la sécurité ou la santé du public». À ce moment-là, les intérêts opposés des parties doivent être relégués au second plan, car il importe avant tout de rendre une décision impartiale et exhaustive définissant les activités - prestation des services, fonctionnement des installations ou production d'articles - à maintenir. Si les parties sont incapables de s'entendre, et si les activités en cause sont diversifiées et complexes, il en résultera inévitablement des délais. Au surplus, le

issues contemplated by the section. The parties themselves are in the best position to know and appreciate their own activities and to identify and agree upon, which should be continued to prevent danger to the public. In doing this, parties should endeavor so much as is possible to remove themselves from the adversarial context and attempt to give paramountcy to the safety and health of the public.

[40] If the parties do not do this effectively and do not reach agreement, they should anticipate that the final determination of the scope of the right to strike may be delayed in accordance with section 87.4, with a consequent impact upon the conduct of collective agreement negotiations. Additional delays may ensue, if, even following Board processes or additional studies such as the aeronautical/safety study, the parties prove unable to move to a resolution of essential services issues. There may be, in such circumstances, a further impact upon collective agreement negotiations.

[41] However, the negotiation of a collective agreement remains possible even where the obligations of the parties to the public under section 87.4 have not yet been fully defined. As a general rule, such negotiation is preferable to the third-party determination or imposition of a collective agreement. Here, both parties appear to recognize this and have reservations concerning the circumstances in which their last collective agreement was concluded. Each, it would appear, is concerned about the manner in which the resolution of certain issues of vital concern to them was effected through that process. Each was of the view that the essentially forced conclusion of the last collective agreement did not allow the matters of concern to them to be fully and effectively addressed. There is a gap between the understanding of the parties with respect to what constitutes effective and successful industrial relations and the results which to this point have been achieved.

[42] The exercise of the right to strike in the way that CATCA would anticipate to be effective to allow a collective agreement to be concluded has been delayed. While this is because of the difficulty and intricacy of

Conseil est d'avis que le principe qui sous-tend l'article 87.4 c'est que nul mieux que les parties n'est en mesure de régler les questions envisagées dans cette disposition. Qui d'autre, à part les parties, connaît et comprend aussi bien leurs activités et peut déterminer celles qui devraient être maintenues pour prévenir un risque pour le public. Ainsi, les parties devraient s'efforcer de mettre de côté leurs divergences de vues autant que faire se peut, et s'appliquer à accorder la plus haute importance à la sécurité et à la santé du public.

[40] En cas d'échec, les parties doivent s'attendre à ce que la décision finale établissant les limites du droit de grève soit retardée, en application de l'article 87.4, ce qui aurait une incidence sur les négociations contractuelles. Il pourrait y avoir d'autres délais si les parties se révèlent incapables de se mettre d'accord sur la question des activités à maintenir, même à l'issue des instances devant le Conseil ou après le dépôt des résultats de l'étude combinée et des études supplémentaires. Cela pourrait aussi avoir une incidence supplémentaire sur les négociations contractuelles.

[41] Par ailleurs, rien ne s'oppose à ce que les parties poursuivent les négociations en vue de conclure une convention collective, même si les obligations auxquelles elles sont tenues à l'égard du public en vertu de l'article 87.4 n'ont pas encore été complètement définies. Règle générale, mieux vaut poursuivre les négociations que s'en remettre à une décision d'une tierce partie ou se faire imposer une convention collective. Les parties en cause en l'espèce semblent d'ailleurs partager ce point de vue, car elles ont émis des réserves au sujet du processus suivi pour conclure la dernière convention collective. Chacune a, semble-t-il, quelques doléances à formuler sur la manière dont certaines questions, qu'elles jugeaient d'une importance primordiale, ont été réglées. Les deux parties étaient d'avis que le processus, qui s'était essentiellement soldé par l'imposition de cette dernière convention collective, les avait privées de la possibilité d'examiner à fond et de façon efficace des questions auxquelles elles accordaient de l'importance. Il y a une différence entre ce que les parties considèrent comme des relations de travail constructives et fructueuses et les résultats qu'ils ont obtenus jusqu'à maintenant.

[42] L'ACCTA n'est donc pas en mesure de recourir à la grève comme elle le voudrait pour en venir à conclure une convention collective. Même si cela tient à la difficulté d'appliquer pour la première fois les

applying the provisions of section 87.4 for the first time to a complex interdependent organization primarily concerned with safety, it nevertheless has resulted in a situation far from that more commonplace under the *Code*, where the full scope of the right to strike is determined by a single and final determination of the Board or by a single agreement of the parties.

[43] However, after a process pursuant to section 87.4 of more than two years, if the parties fully support the need to give paramountcy to the health and safety of the public, a resolution of the matters in issue should be possible within a short period after the completion of the aeronautical/safety study in April.

[44] The membership of the bargaining unit are content to await the determination of the ultimate precise scope of their right to strike and, in the meantime, clearly intend to exercise their right to strike within legal limits.

[45] The principal reason advanced by the employer for seeking a binding method of settlement is to achieve stability and harmony in its labour relations. However, it appears that the previous collective agreement resolution between the parties, the first after Nav Canada became a private corporation, did little to directly address and to resolve the tensions and expectations of employees with respect to the long-term structuring of their relationship with the employer within a real and sustainable framework. The employer, as well, was left with certain of its concerns compromised and not addressed to its satisfaction.

[46] A significant problem, therefore, is that while a binding method of resolution may be provided, the Board must also be concerned that whatever binding resolution is provided resolves the essential matters between the parties. The parties, on September 13, 2002, entered into discussions directed at carefully crafting and structuring a method of resolution, which would appropriately meet their particular circumstances. This process was not fully explored, but was rather abandoned after the present application.

[47] It therefore appears that an approach to the final and binding resolution of collective agreement issues that might more directly and sensitively address the

dispositions de l'article 87.4 à un organisme interdépendant et complexe voué principalement à la sécurité, il en est néanmoins résulté une situation fort différente de celle qui a généralement cours pour l'application du *Code*, soit une situation où les limites du droit de grève sont définies au moyen d'une décision unique et finale du Conseil ou d'une entente unique entre les parties.

[43] Cependant, à l'issue d'un processus fondé sur l'article 87.4 qui aura duré plus de deux ans, les parties devraient être capables de régler rapidement les questions qui font toujours l'objet d'un différend, une fois que seront connus les résultats de l'étude combinée en avril 2003, si tant est qu'elles souscrivent sans réserve à la nécessité d'accorder la plus haute importance à la sécurité et à la santé du public.

[44] Les membres de l'unité de négociation ne demandent pas mieux que d'attendre que soit clairement défini leur recours à la grève et, dans l'intervalle, ils entendent bien exercer leur droit de grève dans les limites permises par la loi.

[45] Le principal moyen invoqué par l'employeur au soutien de sa demande d'application d'une méthode exécutoire de règlement du différend est la stabilité et l'harmonie des relations de travail. Or, il semble que la convention collective précédente, la première qui a été conclue après la privatisation de Nav Canada, est loin d'avoir mis un terme aux attentes des employés soucieux de définir leur relation de travail à long terme avec l'employeur dans un cadre réel et durable. Quant à l'employeur, il a été obligé de faire des compromis sur un certain nombre de questions qui n'ont donc pas été réglées à sa satisfaction.

[46] Le Conseil est dès lors confronté à un problème de taille, car toute méthode exécutoire dont il est susceptible d'ordonner l'application doit nécessairement favoriser le règlement des questions essentielles qui font toujours l'objet d'un différend. Le 13 septembre 2002, les parties ont entamé un dialogue en vue de définir avec précision une méthode de règlement leur permettant de trouver une solution satisfaisante à leurs problèmes particuliers. Elles auraient pu poursuivre leurs efforts, au lieu d'abandonner la partie après la présentation de la demande dont le Conseil est saisi en l'espèce.

[47] Il semble dès lors que les parties ont convenu d'une formule mieux adaptée à leurs besoins pour régler directement les questions qui font toujours l'objet

issues between the parties has been advanced but not yet fully explored. The relatively short period remaining before the appropriate level of services to be continued to comply with section 87.4 can be determined is also of importance. As implied above, the delays that have been encountered are at least in part attributable to the failure of the parties themselves to reach agreement on the application of section 87.4. As a result, in the Board's view, the ordering of a binding method of settlement by the Board would not appear at the present to be the best available resolution consistent with the intent of the *Code* and successful industrial relations. It would appear that the continuation of efforts to reach a negotiated or a negotiated/arbitrated settlement may provide a far better basis for productive and stable labour relations. The experience of the parties with dispute resolution processes over which they have less control has not been particularly successful from their point of view. It is preferable, if the stability and harmony in labour relations sought by the employer are to be achieved, that despite the frustrations and difficulties to this point, the parties intensify and continue their efforts. In the meantime, the process of fully determining the scope of the right to strike or lockout will now be completed. Following that determination, if agreement has not yet been possible, an appropriate long-term framework for industrial relations between the parties can be achieved based upon a full appreciation of the scope of a strike or lockout, consistent with the provisions of section 87.4 of *Code*.

[48] In the circumstance, therefore, the direction of a binding method of resolving the collective agreement issues now in dispute is not yet appropriate and the application of the employer of September 13, 2002 in Board file 23242-C is dismissed.

CASES CITED

Nav Canada, [2002] CIRB no. 168

Nav Canada, [2002] CIRB no. 186; and 92 CLRBR (2d) 1

Nav Canada, April 13, 2000 (CIRB LD 220)

d'un différend et pour en arriver à une solution contractuelle finale et exécutoire, mais qu'elles n'y ont pas consacré toute l'énergie nécessaire. Il faut également tenir compte du peu de temps qui reste avant que le niveau d'activité à maintenir en application de l'article 87.4 puisse être déterminé. Comme nous l'avons indiqué précédemment, les délais sont en partie attribuables à l'incapacité des parties de conclure une entente sur l'application de l'article 87.4. C'est pourquoi le Conseil considère que l'application, par voie d'ordonnance, d'une méthode exécutoire de règlement des questions qui font toujours l'objet d'un différend ne saurait être considérée comme la meilleure solution à l'heure actuelle pour réaliser les objectifs du *Code* et favoriser des relations du travail harmonieuses. Il semblerait que la poursuite des efforts pour en arriver à un règlement négocié, ou négocié et déterminé par un arbitre, soit un bien meilleur gage de relations constructives et stables. Les parties ont indiqué que les méthodes de règlement des différends sur lesquelles elles n'exercent à peu près aucun contrôle, et dont elles ont fait l'expérience, n'avaient pas donné des résultats très probants. Il est préférable, aux fins de la stabilité et de l'harmonie des relations de travail que recherche l'employeur, que les parties intensifient et poursuivent leurs efforts en dépit des frustrations et des difficultés qu'elles ont connues jusqu'à maintenant. Dans l'intervalle, la procédure visant à déterminer les limites précises du droit de grève ou de lock-out suivra son cours. Si les parties n'ont toujours pas réussi à s'entendre après cette décision, le Conseil pourra intervenir pour définir le cadre des relations de travail à long terme entre les parties en s'appuyant sur une analyse complète de leur droit de grève ou de lock-out, en conformité avec les dispositions de l'article 87.4 du *Code*.

[48] En conséquence, compte tenu des faits de l'espèce, le Conseil juge qu'il est trop tôt pour ordonner l'application d'une méthode exécutoire de règlement des questions qui font toujours l'objet d'un différend, et rejette la demande présentée par l'employeur le 13 septembre 2002, relativement au dossier du Conseil n° 23242-C.

AFFAIRES CITÉES

Nav Canada, [2002] CCRI n° 168

Nav Canada, [2002] CCRI n° 186; et 92 CLRBR (2d) 1

Nav Canada, 13 avril 2000 (CCRI LD 220)

Nav Canada, September 20, 2002 (CIRB LD 728)

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, s. 87.4

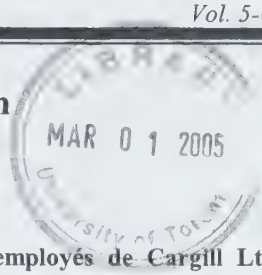
Nav Canada, 20 septembre 2002 (CCRI LD 728)

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 87.4

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 5-03



Reasons for decision

Cargill Limited,
applicant,
and
Syndicat national des employés de Cargill Ltée (CSN),
respondent.

CITED AS: Cargill Limited

Board Files: 23416-C
23429-C

Decision no. 215
February 17, 2003

Applications for reconsideration filed under section 18 of the *Canada Labour Code, Part I.*

Reconsideration - Procedure - Procedural decision - Proceedings consolidated - The present application addresses two applications for reconsideration filed by the employer under section 18 of the *Code* concerning three Board decisions - The union opposes the reconsideration application - Errors of law raised by the employer are: the decision of the panel seized of the matter to change the hearing schedule that had been set as a result of a pre-hearing conference, the decision to consolidate two cases when one of them had already been consolidated with another case for the purposes of hearing evidence, the decision to move the hearing of the evidence in new cases up before completing the hearing of the evidence in others - The Board has a great deal of flexibility in the respect of the hearing of evidence and the decisions it may make in the course of a hearing - Under section 20 of the *Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001*, the Board has the power to order, in respect of two or more proceedings, that they be consolidated, heard together or heard consecutively - There is no limitation on that power - It is a fundamental principle of every administrative tribunal that the panel is master of its own procedure and has the flexibility it needs to make procedural decisions in the course of a hearing, because it is in the best position to dispose of objections, determine the relevance of evidence, and deal with problems that crop up as the case progresses - The bar for contesting a procedural decision is very high - The reconsideration panel is of the opinion that to reverse a procedural

Motifs de décision

Cargill Limitée,
requérant,
et
Syndicat national des employés de Cargill Ltée (CSN),
intimé.

CITÉ: Cargill Limitée

Dossiers du Conseil: 23416-C
23429-C

Décision n° 215
le 17 février 2003

Demandes de réexamen présentées en vertu de l'article 18 du *Code canadien du travail, Partie I.*

Réexamen - Procédure - Décision procédurale - Réunion des instances - La présente demande concerne deux demandes de réexamen présentées par l'employeur en vertu de l'article 18 du *Code* concernant trois décisions du Conseil - Le syndicat s'oppose à la demande de réexamen - Les erreurs de droit soulevées par l'employeur sont les suivantes: la décision du banc saisi de l'affaire de modifier le cours des audiences fixées à la suite d'une conférence préparatoire, la décision de réunir deux dossiers alors que l'un d'eux avait déjà été réuni à un autre dossier aux fins de l'audition de la preuve, la décision de devancer l'audition de la preuve sur des nouveaux dossiers avant d'avoir complété l'audition de la preuve dans d'autres - Le Conseil dispose d'une grande souplesse quant à l'administration de la preuve et des décisions qu'il peut prendre en cours d'audience - Selon l'article 20 du *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles*, le Conseil est imparti du pouvoir d'ordonner que deux ou plusieurs instances soient réunies et instruites ensemble ou consécutivement - Aucune restriction se vient limiter ce pouvoir - Il est un principe fondamental de tout tribunal administratif que le banc est maître de sa procédure et a la souplesse voulue pour rendre les décisions procédurales en cours d'audience car il est le mieux situé pour décider des objections, de la preuve pertinente et des incidents de parcours au fur et à mesure qu'avance le débat - La barre pour contester une décision procédurale est très haute - Le banc de révision estime que pour renverser

decision of the panel, the error must be very serious, or even a patently unreasonable assessment of the evidence before it - Accordingly, on the issue of procedural unfairness and breach of the principles of natural justice, the reconsideration panel finds that the arguments made by the employer involve nothing more than procedural decisions that are within the jurisdiction of the panel, and that they ought not to be reviewed before the final decision is made - This does not mean that those questions cannot be raised, if need be, in an application for reconsideration of the final decision - The second argument made by the employer for reconsideration is that it did not have an opportunity to complete its evidence with respect to decisions already made by the Board - Regarding the two applications for reconsideration concerning the three decisions, the reconsideration panel concludes the following: the decision in this instance relates to the manner of proceeding and does not dispose of the matter on the merits; the decision does not affect the employer's opportunity to have a full hearing; and finally it is an interim decision, therefore, without reasons, the reconsideration panel cannot make a ruling - The reconsideration application is dismissed.

A reconsideration panel composed of Mr. J. Paul Lordon, Q.C., Chairperson, and Ms. Michele A. Pineau and Ms. Julie M. Durette, Vice-Chairpersons, considered two applications for reconsideration filed by the employer, Cargill Limited, under section 18 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*), concerning three Board decisions: *Cargill Limitée*, November 28, 2002 (CIRB LD 776); *Cargill Limitée*, December 10, 2002 (CIRB LD 783) (reconsideration file no. 23416-C); and *Cargill Limited*, December 6, 2002 (CIRB LD 782) (reconsideration file no. 23429-C).

Counsel of Record

Mr. Jean-Pierre Belhumeur, for Cargill Limited;
Ms. Réjeanne Choinière, for the Syndicat national des employés de Cargill Ltée (CSN).

These reasons were written by Vice-Chairperson Michele A. Pineau.

These two reconsideration applications raise similar issues that need to be summarized prior to their analysis.

une décision procédurale du banc, l'erreur doit être grave, voire une appréciation manifestement déraisonnable de la preuve devant lui - Donc sur la question d'iniquité procédurale et de manquement au principe de justice naturelle, le banc de révision juge que les motifs invoqués par l'employeur ne sont que des décisions de procédure qui relèvent de la compétence du banc et qu'il n'y a pas lieu de les revoir avant que la décision finale ne soit rendue - Ceci n'empêche pas ces questions d'être soulevées, le cas échéant, dans le contexte d'une demande de réexamen d'une décision finale - Comme deuxième motif de réexamen, l'employeur soulève qu'il n'a pas eu la chance de compléter sa preuve par rapport à des décisions déjà prises par le Conseil - Le banc de révision conclut ce qui suit au sujet des deux demandes de réexamen concernant les trois décisions: il est d'avis qu'il s'agit d'une décision sur la façon de procéder, qui ne décide pas le fond de la question; qu'il s'agit d'une décision qui n'affecte pas la chance de l'employeur d'être pleinement entendu; et qu'il s'agit d'une décision partielle, donc en l'absence de motifs, le banc de révision ne peut statuer - La demande de réexamen est rejetée.

Un banc de révision du Conseil composé de M[e] J. Paul Lordon, c.r., Président, et de M[es] Michele A. Pineau et Julie M. Durette, Vice-présidentes, a étudié deux demandes de réexamen présentées par l'employeur, Cargill Limitée, en vertu de l'article 18 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*), concernant trois décisions du Conseil, soit dans un premier temps la décision *Cargill Limitée*, 28 novembre 2002 (CCRI LD 776); et la décision *Cargill Limitée*, 10 décembre 2002 (CCRI LD 783) (dossier de réexamen n° 23416-C); et dans un deuxième temps, la décision *Cargill Limitée*, 6 décembre 2002 (CCRI LD 782) (dossier de réexamen n° 23429-C).

Procureurs inscrits au dossier

M[e] Jean-Pierre Belhumeur, pour Cargill Limitée;
M[e] Réjeanne Choinière, pour le Syndicat national des employés de Cargill Ltée (CSN).

Ces motifs ont été rédigés par la Vice-présidente Michele A. Pineau.

Ces deux demandes de réexamen soulèvent des questions semblables, mais il y a lieu de les résumer avant de procéder à leur analyse.

[1] The letter decisions in question arise out of an application filed by the Syndicat national des employés de Cargill Ltée (CSN) (the union) on November 1, 2002. In that application, the union asked to be heard on a priority and urgent basis in the matter of a complaint alleging a breach by the employer, Cargill Limited, of the duty to bargain in good faith set out in section 50(a) of the *Code* (file no. 23166-C). On November 1, 2002, there were several other cases concerning these parties before the Board and hearing dates had been scheduled for some of the cases. The effect of this application was to move the new case ahead of the other cases on the timetable for hearing.

I - *Cargill Limitée (LD 776), supra*

[2] In this letter decision, the panel seized of the matter (the panel) concluded that two issues raised in the application made by the union on November 1, 2002, that is, the changes imposed on union access and the refusal to use bargaining unit member employees for operations related to the tie-up, let-go and loading of vessels transporting American grain, called for a hearing on the merits to be scheduled as a priority. A hearing was therefore scheduled for December 2 and 3, 2002.

II - *Cargill Limited (LD 782), supra*

[3] Following the hearings held on December 2 and 3, 2002, and at the request of the union, the panel issued a clarification order concerning another order that had been issued on June 23, 2000, regarding the continuation of certain activities after the employer initiated a lockout on March 28, 2000. The union submitted that since October 9, 2002, the employer had not been using unionized employees for the tie-up, let-go and loading of vessels transporting American grain; the employer had taken the position that the order did not apply to American grain.

[4] Faced with this situation, the panel stated, with reasons to follow, that the order of June 23, 2000, did not make a distinction based on the origin of the cereal grains in question and that therefore it also applied to American grain.

[1] Les décisions-lettres concernées découlent d'une demande présentée par le Syndicat national des employés de Cargill Ltée (CSN) (le syndicat) le 1er novembre 2002. Dans cette demande, le syndicat a demandé d'être entendu par préférence et d'urgence dans un dossier de plainte invoquant violation par l'employeur, Cargill Limitée, de l'obligation de négocier de bonne foi prévue à l'alinéa 50a) du *Code* (dossier nº 23166-C). En date du 1er novembre 2002, plusieurs autres dossiers étaient en instance devant le Conseil concernant les mêmes parties et un échéancier avait été prévu pour l'audition de certains d'entre eux. L'effet de cette demande était de déplacer l'échéance prévue pour entendre ce nouveau dossier en priorité sur les autres dossiers en instance.

I - *Cargill Limitée (LD 776)*, précitée

[2] Dans cette décision-lettre, le banc saisi de l'affaire (le banc) a conclu que deux (2) aspects invoqués dans la demande du syndicat du 1er novembre 2002, soit les changements imposés aux visites syndicales et le refus d'utiliser des employés membres de l'unité syndicale pour les activités liées à l'amarrage, l'appareillage et au chargement de navires transportant du grain américain, nécessitaient la fixation par priorité d'une audience au mérite sur ces questions. Une audience a donc été fixée pour les 2 et 3 décembre 2002.

II - *Cargill Limitée (LD 782)*, précitée

[3] À la suite des audiences tenues les 2 et 3 décembre 2002, à la demande du syndicat, le banc a rendu une ordonnance de précision concernant une autre ordonnance rendue le 23 juin 2000 au sujet du maintien de services essentiels à la suite du lock-out décrété par l'employeur depuis le 28 mars 2000. Le syndicat a fait valoir que depuis le 9 octobre 2002, l'employeur n'utilisait plus d'employés syndiqués pour l'amarrage, l'appareillage et le chargement de navires transportant du grain américain, l'employeur ayant pris la position que l'ordonnance ne s'appliquait pas au grain américain.

[4] Devant cette situation, le banc a précisé (avec motifs à suivre) que l'ordonnance du 23 juin 2000 ne distinguait pas l'origine des grains céréaliers concernés et que par conséquent, elle visait aussi le grain américain.

III - *Cargill Limitée (LD 783)*, *supra*

[5] In letter decision no. 783, the panel decided to grant an application filed by the union on November 1, 2002, asking to be heard on a priority basis concerning a new complaint case (file no. 23166-C) alleging a breach by the employer of its duty to bargain in good faith under section 50(a) of the *Code* because of the deadlock in the bargaining process, which has been stalled for some 32 months. The panel also decided to consolidate this new case (file no. 23166-C) with another case involving the same issue that had been filed by the union on March 28, 2001 (file no. 22035-C), since both complaints dealt with the collective bargaining process in view of signing the same collective agreement.

IV - Reconsideration File 23416-C

[6] The employer submits that two letter decisions issued by the panel (LD 776 and LD 782) contain errors of law and policy that are so serious as to cast doubt on the interpretation of the *Code*, and that they were rendered in violation of the principles of natural justice. It alleges that the conclusions in LD 776 and LD 783 amend the decision made on July 16, 2001, to consolidate two cases to be heard on common evidence (file nos. 23035-C and 22037-C), by consolidating two other cases (file nos. 23166-C and 22035-C). The employer alleges that those letter decisions go beyond mere procedural issues and are in fact decisions on the merits, on which it has not had the opportunity to fully present its evidence and argument.

[7] The employer submits that the decision to hear the new complaint case regarding the duty to bargain in good faith, on a priority and urgent basis, is based on factors that arose outside the bargaining table, and that it casts doubt on the interpretation of section 50(a) of the *Code*. The employer also contends that consolidating file nos. 23166-C and 22035-C affects it adversely. It points out that file nos. 23035-C and 22037-C were to be heard on common evidence and that the union presented all its evidence in file no. 22037-C but the employer did not, and so the union would have an unfair advantage for the remainder of the consideration of file no. 22035-C.

[8] The employer is asking that the hearings be held in abeyance, that LD 776 and LD 783 be dismissed, and that the hearings in file no. 22037-C proceed.

III - *Cargill Limitée (LD 783)*, précitée

[5] Dans sa décision-lettre n° 783, le banc a décidé d'accorder la demande du syndicat présentée le 1er novembre 2002 d'être entendu en priorité concernant un nouveau dossier de plainte (dossier n° 23166-C) alléguant violation par l'employeur de son obligation de négocier de bonne foi en vertu de l'alinéa 50a) du *Code* en raison de l'impasse des négociations qui stagnent depuis quelque 32 mois. Le banc a aussi décidé de réunir ce nouveau dossier (dossier n° 23166-C) à un autre dossier au même effet déposé le 28 mars 2001 par le syndicat (dossier n° 22035-C), puisque ces deux plaintes concernaient les négociations collectives relatives à la conclusion de la même convention collective.

IV - Dossier de réexamen n° 23416-C

[6] L'employeur soulève que deux décisions-lettres rendues par le banc (LD 776 et LD 782) contiennent des erreurs de droit et de principe d'une telle gravité qu'elles remettent en question l'interprétation du *Code* et ont été rendues en violation au principe de justice naturelle. Il allègue que les conclusions émanant des LD 776 et LD 783 modifient une décision rendue le 16 juillet 2001 de réunir pour preuve commune deux dossiers (dossiers nos 22035-C et 22037-C) en réunissant deux autres dossiers (dossiers nos 23166-C et 22035-C). L'employeur prétend que les décisions-lettres vont au-delà de simples questions procédurales et sont effectivement des décisions sur le fond, alors qu'il n'a pas eu l'occasion de faire valoir pleinement sa preuve et ses arguments.

[7] L'employeur soumet que la décision d'entendre par préférence et d'urgence le nouveau dossier de plainte relatif à l'obligation de négocier de bonne foi est fondée sur des éléments survenus à l'extérieur de la table de négociation et remet en question l'interprétation de l'alinéa 50a) du *Code*. L'employeur prétend également que de réunir les dossiers nos 23166-C et 22035-C lui cause un préjudice. Il rappelle que la preuve dans les dossiers nos 22035-C et 22037-C devait être commune, que le syndicat a présenté toute sa preuve dans le dossier n° 22037-C mais pas lui, ce qui fait en sorte que le syndicat bénéficierait d'un avantage indu pour la suite de l'étude du dossier n° 22035-C.

[8] L'employeur demande la suspension des audiences, l'annulation des LD 776 et 783 et la poursuite des audiences dans le dossier n° 22037-C.

[9] The union opposes the reconsideration application for the following reasons. The union submits that the employer's arguments have already been made and rejected by the panel and that a reconsideration application cannot be filed in respect of procedural decisions. The union submits that the panel's decisions were justified and based on sound reasons, and that the employer is only challenging them in order to delay the hearings on the complaint alleging bad faith bargaining on its part. The union also submits that the panel's decision is based on Board precedents in similar matters and that it had all the evidence it needed to make the decisions it made.

[10] The union contests the employer's argument that the panel has already made a decision in the bad faith bargaining complaint. It submits that the Board has the right to determine all procedural matters according to the priorities it considers applicable to the matter under consideration. In addition, the union states that the employer has completed its evidence in file no. 22035-C and no violation of procedural fairness can be seen in this. According to the union, this application is frivolous, vexatious and moot.

[11] The employer replies that the effect of accepting the union's arguments would be to make all reconsideration applications impossible. It submits that the union has no authority for its argument that reconsideration applications cannot be made in respect of the Board's procedural decisions. The employer alleges that the panel's decisions affect the employer's right to be heard in an adversarial proceeding and are contrary to consistent interpretation by the Board of the concept of bad faith bargaining. The employer argues that the Board has a duty to preserve the stability of its decisions and that the decisions LD 776 and LD 783 are contrary to the precepts of the *Code* with regard to reconsidering, setting aside and amending decisions of the Board.

V - Reconsideration File no. 23429-C

[12] In this reconsideration application, the employer asserts that the panel made a final disposition of a request for clarification when the matter was in placed in abeyance *sine die*. The employer is of the view that it has not been heard on the appropriateness of clarifying the order made on June 23, 2000.

[9] Le syndicat s'oppose à la demande de réexamen pour les motifs suivants. Le syndicat prétend que les arguments de l'employeur ont déjà été soulevés et rejetés par le banc et qu'une demande de réexamen ne peut être présentée relativement à des décisions procédurales. Le syndicat soumet que les décisions du banc ont été justifiées et motivées et que l'employeur ne fait que contester ces décisions dans le but de retarder la tenue des audiences portant sur la plainte alléguant négociation de mauvaise foi de la part de l'employeur. Il soumet également que la décision du banc est fondée sur des précédents du Conseil en pareille matière et qu'il avait toute la preuve voulue pour rendre les décisions qu'il a rendues.

[10] Le syndicat conteste la prétention de l'employeur à savoir que le banc a déjà décidé de la plainte de négociation de mauvaise foi. Il soumet que le Conseil a le droit de décider de toute question procédurale selon les priorités qu'il estime s'appliquer au dossier en cours. De plus, le syndicat déclare que l'employeur a complété sa preuve dans le dossier n° 22035-C et qu'il ne peut y avoir aucune violation de l'équité procédurale. Selon le syndicat, la présente demande est frivole, vexatoire et sans objet.

[11] L'employeur répond que de faire droit aux arguments du syndicat aurait pour effet de rendre impossible toute demande de réexamen. Il soumet que les arguments du syndicat selon lesquels les décisions procédurales du Conseil ne peuvent faire l'objet d'une demande de réexamen ne sont fondés sur aucune autorité. L'employeur allègue que les décisions du banc affectent son droit de se faire entendre dans un débat contradictoire et vont à l'encontre d'une interprétation constante du Conseil sur la notion de négociation de mauvaise foi. L'employeur plaide que le Conseil se doit de maintenir la stabilité de ses décisions et que les décisions rendues dans les LD 776 et LD 783 vont à l'encontre des préceptes du *Code* quant au réexamen, à l'annulation ou à la modification des décisions du Conseil.

V - Dossier de réexamen n° 23429-C

[12] Dans cette demande de réexamen, l'employeur allègue que le banc s'est prononcé de façon définitive sur une demande de précision alors que le dossier avait été suspendu *sine die*. L'employeur estime qu'il n'a pas été entendu sur l'opportunité de préciser l'ordonnance rendue le 23 juin 2000.

[13] The employer argues that it filed a request for clarification on February 27, 2002, concerning the order issued on June 23, 2000, in relation to the transshipment of American grain. On July 19, 2002, the employer argued that a decision that might encourage a definitive settlement of the parties' dispute was important. On September 10, 2002, the employer again argued the urgency of its request. At a pre-hearing conference on September 17, 2002, the panel suggested to the parties that it could issue a declaratory opinion pursuant to section 15.1 of the *Code* in order to dispose of this issue, if both parties agreed. Since the union did not agree, the matter was placed in abeyance *sine die*. On November 1, 2002, the union filed its request to be heard on a priority and urgent basis under section 19.1 of the *Code* in relation to a second complaint of bad faith bargaining involving the same parties.

[14] The employer complains that on November 13, 2002, the panel decided to hear the parties on the union's request to be heard on a priority and urgent basis in relation to its second complaint of bad faith bargaining (filed on August 15, 2002) rather than on the issue of the use of replacement workers as had been announced. The employer also argues that after five hearing days, the panel decided to hear evidence on the issue of the tie-up, let-go and loading of American grain and union access, so that it could then determine whether it should proceed with the hearings on certain issues concerning the complaint of bad faith bargaining described above (LD 776). The employer is challenging the panel's decision to issue LD 782, which specifies that the order made on June 23, 2000, applies to the tie-up, let-go and loading of all grain vessels, whatever the origin of the grain they are transporting.

[15] The arguments made by the employer against LD 782 are the following. The employer asserts that this decision amends an earlier decision by the panel, to hold the matter of the transshipment of American grain in abeyance *sine die* until the evidence in two other cases to be heard on common evidence was complete. It submits that the panel cannot amend its previous decision unless it complies with sections 44 and 45 of the *Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001* (the *2001 Regulations*). It asserts that by reopening the case held in abeyance, the panel has committed an error of law and policy that casts doubt on the interpretation of the *Code* and the *2001*

[13] L'employeur soutient qu'il a présenté le 27 février 2002 une demande de précision concernant l'ordonnance rendue le 23 juin 2000 en rapport au transbordement de grain américain. Le 19 juillet 2002, l'employeur faisait valoir l'importance d'une décision qui pourrait avoir l'effet de favoriser un règlement définitif du différend entre les parties. Le 10 septembre 2002, l'employeur a fait valoir encore une fois l'urgence de sa demande. Lors d'une conférence préparatoire, le 17 septembre 2002, le banc a suggéré aux parties qu'il pourrait rendre un avis déclaratoire en vertu du paragraphe 15.1 du *Code* afin de régler cette question et ce, si les deux parties y consentaient. En l'absence de l'accord du syndicat, le dossier a été mis en suspens *sine die*. Le 1er novembre 2002, le syndicat a présenté sa demande pour être entendu par préférence et d'urgence en vertu de l'article 19.1 du *Code* concernant une deuxième plainte de négociation de mauvaise foi impliquant les mêmes parties.

[14] L'employeur se plaint que, le 13 novembre 2002, le banc a décidé d'entendre les parties sur cette demande du syndicat pour être entendu par préférence et d'urgence relativement à sa deuxième plainte de négociation de mauvaise foi (déposée le 15 août 2002) plutôt que sur la question de l'utilisation des travailleurs de remplacement tel qu'annoncé. L'employeur prétend aussi qu'après cinq jours d'audience, le banc a décidé d'entendre la preuve sur la question de l'amarrage, l'appareillage et le chargement du grain américain et la question des visites syndicales pour ensuite décider s'il devait poursuivre les audiences sur certaines questions concernant la plainte de négociation de mauvaise foi décrite ci-dessus (LD 776). L'employeur conteste la décision du banc de rendre la LD 782 qui précise que l'ordonnance rendue le 23 juin 2000 s'appliquait à l'amarrage, à l'appareillage et au chargement de tous les navires céréaliers, quelque soit l'origine du grain qu'il transporte.

[15] Les arguments soulevés par l'employeur à l'encontre de la LD 782 sont les suivants. Il allègue que cette décision modifie une décision antérieure du banc de suspendre *sine die* la question du transbordement du grain américain jusqu'à ce qu'une preuve commune dans deux autres dossiers ait été complétée. Il soumet que le banc ne pouvait modifier sa décision antérieure sans respecter les prescriptions des articles 44 et 45 du *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles* (le *Règlement de 2001*). Il allègue qu'en se ressaisissant du dossier suspendu, le banc a commis une erreur de droit et de principe qui remet en cause l'interprétation du *Code* et du *Règlement*

Regulations. It further asserts that it has had no opportunity to make representations regarding the scope of the order of June 23, 2000, or the appropriateness of issuing a new order regarding the transshipment of American grain.

[16] The employer argues that the only orders the panel was justified in issuing were the orders concerning the case to be heard on a priority and urgent basis or proceeding with the hearings concerning the union's original application regarding the tie-up, let-go and loading of all grain vessels. In other words, the employer challenges the panel's decision to dispose of a different issue without hearing the parties on that issue. It therefore argues that the panel changed the rules in the middle of the game to the detriment of the employer and that this is a violation of the principles of natural justice, including procedural fairness and the *audi alteram partem* rule.

[17] Consequently, the employer asks the Board to exercise its powers under section 19.1 of the *Code* by ordering an immediate stay of the effect of LD 782 and to set it aside.

[18] The union replies that the panel has the power to make the decision it made, having regard to the evidence and argument submitted by the parties on the issue of American grain, and that its position was justified by the employer's unilateral decision not to use unionized employees for loading that grain after October 9, 2002. The union submits that in making its decision the panel had regard to all of the evidence and to its request to make all orders that were necessary to preserve the union's rights. It adds that the panel acted within its powers when it made its decision. The union argues that the employer is only seeking to avoid the application of section 87.7 and the order of June 23, 2000.

[19] The union submits that the employer had every opportunity to call evidence and present argument when the application to be heard on a priority and urgent basis, in which the union alleged that the employer had violated the order concerning the personnel to be assigned to the let-go and loading of all grain vessels, was heard. The union submits that the employer knew the allegations against it at that time and that it was entirely open to the employer to present evidence on these issues. The union therefore requests that the reconsideration application be dismissed.

de 2001. Il allègue de plus qu'il n'a pas eu l'occasion de faire ses observations sur la portée de l'ordonnance du 23 juin 2000 et sur l'opportunité de rendre une nouvelle ordonnance relativement au transbordement du grain américain.

[16] L'employeur prétend que les seules ordonnances que le banc était justifié de rendre étaient celles concernant le dossier d'être entendu par préférence et d'urgence ou encore la poursuite des audiences concernant la demande initiale du syndicat concernant l'amarrage, l'appareillage et le chargement de tous les navires céréaliers. Autrement dit, l'employeur conteste le fait que le banc se soit prononcé sur un autre débat sans avoir entendu les parties à cet égard. Il prétend donc que le banc a changé les règles du jeu en cours de partie contre lui et qu'il s'agit d'une violation aux principes de justice naturelle, dont l'équité procédurale et la règle *audi alteram partem*.

[17] Par conséquent, l'employeur demande au Conseil d'exercer ses pouvoirs en vertu de l'article 19.1 du *Code* en ordonnant la suspension immédiate de l'exécution de la LD 782, et de l'annuler.

[18] Le syndicat répond que le banc était habilité à rendre la décision qu'il a rendue en tenant compte de la preuve et de l'argumentation des parties sur la question du grain américain, et que sa position était justifiée par la décision unilatérale de l'employeur à compter du 9 octobre 2002 de ne pas utiliser les employés syndiqués pour le chargement de ce grain. Le syndicat soumet que le banc a pris sa décision en regard de toute la preuve et en considération de sa demande de rendre toutes les ordonnances nécessaires pour préserver les droits du syndicat. Il ajoute que le banc agissait dans le cadre de ses fonctions lorsqu'il a rendu sa décision. Le syndicat prétend que l'employeur ne cherche qu'à se soustraire de l'application des dispositions de l'article 87.7 et l'ordonnance du 23 juin 2000.

[19] Le syndicat fait valoir que l'employeur a eu toute la latitude de faire entendre sa preuve et de présenter ses arguments lors de la demande pour être entendu par préférence et d'urgence selon laquelle le syndicat alléguait que l'employeur avait violé l'ordonnance concernant le personnel à être affecté à l'appareillage et au chargement de tous les navires céréaliers. Le syndicat soumet que l'employeur savait à ce moment les reproches qui lui étaient adressés et qu'il avait tout le loisir de présenter une preuve sur ces questions. Le syndicat demande donc le rejet de la demande de réexamen.

[20] The employer replies that, contrary to the union's assertions, it has not been heard on its request for clarification, which seeks to preclude the final order issued by the Board on June 23, 2000, from applying to American grain. The employer submits that it was given notice to attend a hearing on the sole issue of the transshipment of American grain as the ground advanced by the union for proceeding on a priority and urgent basis on its complaint concerning bad faith bargaining, not on the whole case on this issue. The employer goes on to say that the panel did not indicate to the parties that it intended to make a final decision on this issue and consequently its submissions were limited to the urgency of holding a hearing. The employer points out that the union had previously refused to allow the panel to issue a declaratory opinion on this issue, which then might have allowed for rapid disposition in the dispute regarding the transshipment of American grain, the issue that it contends is the basis for the decision to place the case in abeyance. The employer submits that the panel did not clarify the order of June 23, 2000, but issued a new order concerning American grain without hearing its submissions on the matter.

VI - Analysis

[21] This application is part of a long dispute that began with an application filed by the union on March 30, 2000, under section 87.7(3), alleging that the employer had violated section 87.7 of the *Code* (file no. 21037-C). On April 10, 2000, the panel made an interim order. On June 23, 2000, the Board allowed the union's application and issued certain orders to ensure compliance with section 87.7(1), including the terms and conditions for using unionized workers for operations relating to the tie-up, let-go and loading of grain vessels, and for union access to the usual work sites. That order was followed by a clarification order issued on March 21, 2001 - in response to a union application filed on July 19, 2000 - concerning how the union personnel required for the operations in question were to be determined, and free access by employees to the usual work sites.

[22] The employer then filed a reconsideration application to have the final order amended, alleging that the effect of that order was to deprive it unfairly of its right to lockout and, for all practical purposes, to take away its bargaining power, which is recognized by the *Code*. On September 26, 2001, the reconsideration

[20] L'employeur réplique que, contrairement à ce que prétend le syndicat, il n'a pas été entendu sur sa demande de précisions visant à exclure le grain américain de l'application de l'ordonnance finale rendue par le Conseil le 23 juin 2000. Il soumet qu'il a été convoqué à une audience sur l'unique question du transbordement du grain américain comme motif allégué du syndicat pour procéder d'urgence et par préférence concernant sa plainte de négociation de mauvaise foi et non sur l'ensemble du dossier sur cette question. L'employeur enchaîne que le banc n'a pas indiqué aux parties son intention de rendre une décision définitive sur cette question et par conséquent, ses observations se sont limitées à l'urgence de procéder à l'audience. L'employeur rappelle le refus antérieur du syndicat de permettre au banc de rendre un avis déclaratoire sur cette question, ce qui aurait alors permis de régler rapidement le différend concernant le transbordement du grain américain, question, prétend-il, à l'origine de la décision d'avoir mis le dossier en suspens. L'employeur soumet que le banc n'a pas précisé l'ordonnance du 23 juin 2000 mais a rendu une nouvelle décision concernant le grain américain et ce, sans avoir entendu ses observations sur le sujet.

VI - Analyse

[21] Cette demande s'inscrit à l'intérieur d'un long débat qui a débuté par une demande présentée par le syndicat le 30 mars 2000 en vertu du paragraphe 87.7(3) alléguant que l'employeur avait violé l'article 87.7 du *Code* (dossier n° 21037-C). Le 10 avril 2000, le banc rendait une ordonnance provisoire. Le 23 juin 2000, le Conseil accueillait la demande du syndicat et rendait certaines ordonnances en vue d'assurer le respect du paragraphe 87.7(1), y compris les modalités de recours aux employés syndiqués pour les activités liées à l'amarrage, à l'appareillage et au chargement des navires céréaliers ainsi que pour les visites syndicales sur les lieux habituels de travail. Cette ordonnance a été suivie d'une ordonnance de précision émise le 21 mars 2001 - à la suite d'une demande du syndicat présentée le 19 juillet 2000 - quant à la détermination du personnel syndiqué requis pour les opérations concernées et le libre accès aux lieux de travail habituels des employés.

[22] Par la suite, l'employeur a présenté une demande de réexamen en vue de faire modifier l'ordonnance finale, alléguant que l'ordonnance avait pour effet de le priver indûment de son droit au lock-out et de lui enlever à toutes fins utiles son pouvoir de négociation reconnu par le *Code*. Le 26 septembre 2001, le banc de

panel dismissed the application and accordingly confirmed the panel's order that operations be maintained (*Cargill Limited*, September 26, 2001 (CIRB LD 512)).

[23] However, on June 20, 2002, in response to the employer's application for judicial review, the Federal Court of Appeal set aside the clarification order (*Cargill Ltée* v. *Syndicat national des employés de Cargill Ltéd (CNTU)* (2002), 305 N.R. 267 (F.C.A.)). That decision is at present the subject of an application for leave to appeal filed by the union in the Supreme Court of Canada on September 16, 2002, which has not yet been decided.

[24] In the meantime, several new cases have been added to the original case:

a) a complaint filed by the union on March 14, 2001, under section 94(2.1), regarding the use of replacement workers (file no. 22037-C);

b) a complaint filed by the union on March 13, 2001, under section 50(a), regarding the duty to bargain in good faith (file no. 22035-C);

c) a complaint filed by the union on May 10, 2002, under section 94(2.1), requesting an interim order regarding the use of replacement workers (file no. 22973-C);

d) a complaint filed by the union on August 15, 2002, under section 50(a) regarding the duty to bargain in good faith (file no. 23166-C); this is the case in which the request made by the union on November 1, 2002, to be heard on a priority and urgent basis, was made;

e) an application by the employer filed on February 27, 2002, seeking clarification that the orders issued on June 23, 2000, and March 21, 2001, cover only the transshipment of Canadian cereal grains (file no. 22828-C); and

f) an application filed by the union on July 10, 2002, as a result of the decision of the Federal Court of Appeal on June 20, 2002, for reconsideration of the order issued by the Board on June 23, 2000 (file no. 23109-C).

[25] Some 35 days of hearings and pre-hearing conferences (not counting the reconsideration applications) have been devoted to hearing those

révision a conclu au rejet de la demande et par conséquent a confirmé le maintien des activités ordonné par le banc (*Cargill Limitée*, 26 septembre 2001 (CCRI LD 512)).

[23] Par contre, à la suite d'une demande de contrôle judiciaire par l'employeur, la Cour d'appel fédérale a annulé l'ordonnance de précision le 20 juin 2002 (*Cargill Ltée* v. *Syndicat national des employés de Cargill Ltée (CNTU)* (2002), 305 N.R. 267 (C.A.F., nº A-224-01). Cette décision fait présentement l'objet d'une demande d'autorisation d'appel par le syndicat déposée le 16 septembre 2002 à la Cour suprême du Canada, qui n'est toujours pas décidée.

[24] Entre-temps, plusieurs nouveaux dossiers se sont ajoutés au dossier initial:

a) une plainte déposée par le syndicat le 14 mars 2001 en vertu du paragraphe 94(2.1) relative à l'utilisation de travailleurs de remplacement (dossier nº 22037-C);

b) une plainte déposée par le syndicat le 13 mars 2001 en vertu de l'alinéa 50a) relative à l'obligation de négocier de bonne foi (dossier nº 22035-C);

c) une plainte déposée par le syndicat le 10 mai 2002 en vertu du paragraphe 94(2.1) demandant une ordonnance provisoire en regard de l'utilisation de travailleurs de remplacement (dossier nº 22973-C);

d) une plainte déposée par le syndicat le 15 août 2002 en vertu de l'alinéa 50a) relative à l'obligation de négocier de bonne foi (dossier nº 23166-C); c'est dans le cadre de ce dossier que le syndicat a présenté, le 1er novembre 2002, une demande pour être entendu par préférence et d'urgence;

e) une demande de l'employeur présentée le 27 février 2002 voulant qu'il soit précisé que les ordonnances rendues le 23 juin 2000 et le 21 mars 2001 ne visent que le transbordement des grains céréaliers canadiens (dossier nº 22828-C); et enfin

f) une demande de réexamen par le syndicat présentée le 10 juillet 2002, de l'ordonnance du Conseil rendue le 23 juin 2000 à la suite de la décision de la Cour d'appel fédérale du 20 juin 2002 (dossier nº 23109-C).

[25] Quelque 35 jours d'audiences et de conférences préparatoires (sans compter les demandes de réexamen) ont été consacrés à l'audition de ces divers dossiers, le

various cases, and the panel seized of the matter has had to address issues that became increasingly urgent, having regard to the high level of conflict that has prevailed since the employer began a lockout on March 28, 2000. The panel therefore made the following decisions that have an impact on the present reconsideration applications:

a) on April 26, 2001, that the cases in file nos. 22035-C and 22037-C be decided on common evidence;

b) at the pre-hearing conference on September 17, 2002, the hearing dates for the submission of the evidence in the union's complaint concerning the use of replacement workers and alleging violation of section 94(2.1) of the *Code* by the employer;

c) on November 28, 2002, in LD 776, that on December 2, 2002, the Board would begin hearing two aspects of the union's request of November 1, 2002, concerning union access and the failure to use locked-out unionized employees for the loading and unloading of vessels containing American cereal grains;

d) on December 6, 2002, in LD 782, a clarification that the order of June 23, 2000, covers operations relating to the tie-up and let-go of grain vessels, whatever the origin of the grain they are transporting;

e) on December 10, 2002, in LD 783, to consolidate file no. 23166-C with file no. 22035-C on the issue of violation of section 50(a) of the *Code* by the employer and to proceed with the hearings on these issues that had already been already scheduled.

[26] On December 20, 2002, a reconsideration panel disallowed an application for a stay of the proceedings already scheduled for December 2002 and January 2003 before hearing all the parties' submissions concerning that application (*Cargill Limitée*, December 20, 2002 (CIRB LD 790)).

[27] Referring to those recent decisions by the panel, the employer cites two provisions of section 44 of the *2001 Regulations* in support of its argument:

> b) any error of law or policy that casts serious doubt on the interpretation of the *Code* by the Board;

banc saisi de l'affaire ayant à traiter des questions les unes plus urgentes que les autres, en tenant compte du contexte hautement conflictuel qui sévit depuis que l'employeur a décrété un lock-out le 28 mars 2000. Le banc a donc rendu les décisions suivantes qui ont une incidence sur les présentes demandes de réexamen:

a) le 26 avril 2001, que la preuve présentée dans les dossiers n^{os} 22035-C et 22037-C soit commune à ces deux dossiers;

b) à la conférence préparatoire du 17 septembre 2002, les dates d'audience pour entendre la preuve dans le dossier de plainte déposée par le syndicat concernant l'utilisation de travailleurs de remplacement et alléguant violation au paragraphe 94(2.1) du *Code* par l'employeur;

c) le 28 novembre 2002, par LD 776, que le Conseil entendrait à partir du 2 décembre 2002, deux aspects de la demande du syndicat du 1er novembre 2002 concernant les visites syndicales et le non-recours à des employés syndiqués en lock-out pour le chargement et le déchargement de navires contenant des grains céréaliers américains;

d) le 6 décembre 2002, par LD 782, une précision que l'ordonnance du 23 juin 2000 vise les activités liées à l'amarrage et l'appareillage des navires céréaliers quelle que soit l'origine du grain qu'il transporte;

e) le 10 décembre 2002, par LD 783, de réunir le dossier n° 23166-C au dossier n° 22035-C sur la question de la violation par l'employeur de l'aninéa 50a) du *Code* et de poursuivre les audiences déjà fixées sur ces questions.

[26] Le 20 décembre 2002, un banc de révision a refusé d'accorder une demande de sursis des audiences déjà prévues en décembre 2002 et en janvier 2003 avant d'avoir entendu toutes les observations des parties concernant cette demande (*Cargill Limitée*, 20 décembre 2002 (CCRI LD 790)).

[27] Invoquant ces décisions récentes du banc, l'employeur cite deux dispositions de l'article 44 du *Règlement de 2001* à l'appui de ses prétentions:

> b) la présence d'erreurs de droit ou de principe qui remettent véritablement en question l'interprétation du *Code* donnée par le Conseil;

(c) a failure of the Board to respect a principle of natural justice;

[28] The errors of law alleged by the employer are as follows: the decision of the panel seized of the matter to change the hearing schedule that had been set as a result of a pre-hearing conference, the decision to consolidate two cases when one of them had already been consolidated with another case for the purposes of hearing evidence, and the decision to move the hearing of the evidence in new cases up before completing the hearing of the evidence in others. The union, on the other hand, argued that a reconsideration application cannot be made in relation to procedural issues and that "the decisions of the Board are categorical on that point." (translation)

[29] It goes without saying that the proceedings in this matter have been complicated by the number of applications that have been made in addition to the original case and the fact that at this stage of the proceedings, the cases have become interconnected by force of circumstance. The reconsideration panel must therefore take the reality of the situation into account in determining the two reconsideration applications made by the employer.

[30] The Board has a great deal of flexibility in the respect of the hearing of evidence and the decisions it may make in the course of a hearing. Section 16(p) of the *Code* provides that the Board has the power:

(p) to decide for all purposes of this Part any question that may arise in the proceeding, including, without restricting the generality of the foregoing, any question...

[31] Section 14(3)(c) of the *Code* also sets out the powers of the chairperson of the hearing to determine a matter with respect to a preliminary proceeding.

[32] These two provisions provide an explicit statement of the powers of the panel seized of a matter to make the decisions that are necessary to move the case forward, having regard to the labour relations objectives set out in the *Code*. Thus the decision to give precedence to one case or another falls entirely within the jurisdiction of the tribunal and cannot be considered a breach of procedural fairness.

[33] In addition, under section 20 of the *2001 Regulations*, the Board has the power to order, in respect of two or more proceedings, that they be consolidated, heard together or heard consecutively. There is no limitation on that power. It must be

c) le non-respect par le Conseil d'un principe de justice naturelle;

[28] Les erreurs de droit soulevées par l'employeur sont les suivantes: la décision du banc saisi de l'affaire de modifier le cours des audiences fixées à la suite d'une conférence préparatoire, la décision de réunir deux dossiers alors que l'un d'eux avait déjà été réuni à un autre dossier aux fins de l'audition de la preuve, la décision de devancer l'audition de la preuve sur des nouveaux dossiers avant d'avoir complété l'audition de la preuve dans d'autres. Par contre, le syndicat a avancé qu'il ne peut être question de faire une demande de réexamen sur des questions de procédure et que «la jurisprudence du Conseil est formelle à cet effet».

[29] Il va sans dire que le déroulement de cette affaire a été rendu complexe en raison du nombre de demandes qui se sont ajoutées au dossier initial et du fait qu'à ce stade-ci des procédures, les dossiers sont devenus associés par la force des choses. Le banc de révision doit donc tenir compte de cette réalité pour décider des deux demandes de réexamen présentées par l'employeur.

[30] Le Conseil dispose d'une grande souplesse quant à l'administration de la preuve et des décisions qu'il peut prendre en cours d'audience. L'alinéa 16p) du *Code* prévoit que le Conseil peut:

p) trancher, dans le cadre de la présente partie, toute question qui peut se poser à l'occasion de la procédure, et notamment...

[31] L'alinéa 14(3)c) du *Code* prévoit aussi les pouvoirs du président d'audience de décider d'une procédure préliminaire.

[32] Ces deux dispositions sont explicites quant aux pouvoirs du banc saisi d'une affaire de rendre les décisions nécessaires à l'avancement du dossier en tenant compte des objectifs de relations de travail prévus au *Code*. Ainsi la décision de donner préséance à un dossier ou à un autre relève entièrement des pouvoirs du tribunal et ne peut être considérée comme un manquement à l'équité procédurale.

[33] De plus, selon l'article 20 du *Règlement de 2001*, le Conseil est imparti du pouvoir d'ordonner que deux ou plusieurs instances soient réunies et instruites ensemble ou consécutivement. Aucune restriction ne vient limiter ce pouvoir. Il faut souligner que la pratique

emphasized that the practice of consolidating cases that have an impact on each other is one that is well known to the parties, and that the *2001 Regulations* merely gave formal expression to. The fact that cases have been consolidated does not prevent the panel from disposing of each application on its respective merits.

[34] It is a fundamental principle of every administrative tribunal that the panel is master of its own procedure and has the flexibility it needs to make procedural decisions in the course of a hearing, because it is in the best position to dispose of objections, determine the relevance of evidence, and deal with problems that crop up as the case progresses. The panel has such broad discretion in this respect that it may, under section 16(c) of the *Code*:

> (c) to receive and accept such evidence and information on oath, affidavit or otherwise **as the Board in its discretion sees fit**, whether admissible in a court of law or not;
>
> (emphasis added)

[35] The principle that an administrative tribunal is master of its own procedure has been recognized by the highest authorities. In *Komo Construction Inc. et al.* v. *Commission des Relations de Travail du Québec et al.*, [1968] S.C.R. 172, Justice Pigeon stated:

> So far as application of the *audi alteram partem* rule is concerned, it is important to note that it does not mean a hearing should always be granted. The obligation is to provide a party with an opportunity to present its arguments. In the case at bar, where an objection was submitted, which raised only a point of law, the Commission did not misuse its discretion in deciding that it did not need to hear anything more before rendering its decision. As this Court held in *Forest Industrial Relations Ltd. v. International Union of Operating Engineers*, a tribunal is not required to grant a hearing on all arguments raised in a matter before it. When it has available to it an analysis it considers sufficient, it has the power to reach its decision without further delay. It should be borne in mind that the Commission exercises its jurisdiction in a matter in which generally any delay is likely to cause serious and irreparable damage. While maintaining the principle that the fundamental rules of justice should be observed, it is important not to impose a code of procedure on a body to which the law intended to give complete control of its procedure.
>
> (pages 175-176; translation)

[36] More recently, in *Prassad* v. *Canada (Minister of Employment and Immigration)*, [1989] 1 S.C.R. 560, Justice Sopinka wrote:

de réunir des dossiers qui ont une incidence l'un sur l'autre en est une bien connue des parties qui n'a été que formalisée dans le *Règlement de 2001*. La réunion des dossiers n'empêche pas le banc de trancher chaque demande selon son mérite respectif.

[34] Il est un principe fondamental de tout tribunal administratif que le banc est maître de sa procédure et a la souplesse voulue pour rendre les décisions procédurales en cours d'audience car il est le mieux situé pour décider des objections, de la preuve pertinente et des incidents de parcours au fur et à mesure qu'avance le débat. La discrétion du banc à cet égard est à un point tel qu'il peut, en vertu de l'alinéa 16c) du *Code*;

> c) accepter sous serment, par voie d'affidavit ou sous une autre forme, tous témoignages et renseignements **qu'à son appréciation, il juge indiqués**, qu'ils soient admissibles ou non en justice;
>
> (c'est nous qui soulignons)

[35] Le principe qu'un tribunal administratif est maître de sa procédure a été reconnu par les plus hautes instances. Dans *Komo Construction Inc. et al.* v. *Commission des Relations de Travail du Québec et al.*, [1968] R.C.S. 172, le juge Pigeon précise ce qui suit:

> Pour ce qui est de l'application de la règle *audi alteram partem*, il importe de noter qu'elle n'implique pas qu'il doit toujours être accordé une audition. L'obligation est de fournir à la partie l'occasion de faire valoir ses moyens. Dans le cas présent, en face d'une contestation qui soulève uniquement un moyen de droit, la Commission n'abusa pas de sa discrétion en décidant qu'elle n'avait pas besoin d'en entendre davantage avant de rendre sa décision. Comme cette Cour l'a décidé dans *Forest Industrial Relations Ltd. c. International Union of Operating Engineers*, une commission n'est pas obligée d'accorder une audition sur toutes les prétentions soulevées dans une affaire dont elle est saisie. Lorsqu'elle a eu un exposé qu'elle juge suffisant, elle a le pouvoir de statuer sans plus tarder. Il ne faut pas oublier que la Commission exerce sa juridiction dans une matière où généralement tout retard est susceptible de causer un préjudice grave et irrémédiable. Tout en maintenant le principe que les règles fondamentales de justice doivent être respectées, il faut se garder d'imposer un code de procédure à un organisme que la loi a voulu rendre maître de sa procédure.
>
> (pages 175-176)

[36] Dans un arrêt plus récent *Prassad* c. *Canada (Ministre de L'Emploi et de L'Immigration)*, [1989] 1 R.C.S. 560, le juge Sopinka enseigne ce qui suit:

In order to arrive at the correct interpretation of statutory provisions that are susceptible of different meanings, they must be examined in the setting in which they appear. We are dealing here with the powers of an administrative tribunal in relation to its procedures. As a general rule, these tribunals are considered to be masters in their own house. In the absence of specific rules laid down by statute or regulation, they control their own procedures subject to the proviso that they comply with the rules of fairness and, where they exercise judicial or quasi-judicial functions, the rules of natural justice. Adjournment of their proceedings is very much in their discretion.

In *Re Cedarvale Tree Services Ltd. and Labourers' International Union of North America, Local 183* (1971), 22 D.L.R. (3d) 40, the Ontario Court of Appeal was asked to hold that the Labour Relations Board was obliged to adjourn when its jurisdiction was attacked by a motion for *certiorari* in the High Court. Arnup J.A., speaking for the Court, stressed that the Board was "master of its own house" (p. 49) and was not required to adjourn when served with a notice of motion for *certiorari*. The Board was free to adopt such procedures as appeared to it to be just and convenient in the particular circumstances. Arnup J.A. concluded, at p. 50:

... it is for the Board itself to decide how it shall proceed. If procedural guide lines of a mandatory nature are to be laid down, they should come from the Legislature and not from the Court.

Jackett C.J., in *Pierre v. Minister of Manpower and Immigration*, [1978] 2 F.C. 849, put it this way, at p. 851:

In considering a complaint that a tribunal has refused to grant an adjournment, it must be remembered that, in the absence of some specific rule governing the manner in which the particular tribunal should exercise its discretion to grant an adjournment, the question as to whether an adjournment should be granted is a discretionary matter for the tribunal itself and that a supervisory tribunal has no jurisdiction to review the tribunal's decision to refuse an adjournment unless the refusal results in the decision made by the tribunal at the termination of the hearing being voidable as having been made without complying with the requirements of natural justice.

(pages 568-569)

[37] What this means is that the bar for contesting a procedural decision is very high. The reconsideration panel is of the opinion that to reverse a procedural decision of the panel, the error must be very serious, or even a patently unreasonable assessment of the evidence before it. In the present matter, the reconsideration panel finds that the decisions contested by the employer are entirely within the panel's discretion, whether by virtue of the powers conferred by section 20 of the *2001 Regulations* to consolidate the files or of the power to decide any question that may arise in a proceeding (16(p)) or its discretion in respect

Afin d'interpréter correctement des dispositions législatives susceptibles de sens différents, il faut les examiner en contexte. Nous traitons ici des pouvoirs d'un tribunal administratif à l'égard de sa procédure. En règle générale, ces tribunaux sont considérés maîtres chez eux. En l'absence de règles précises établies par loi ou règlement, ils fixent leur propre procédure à la condition de respecter les règles de l'équité et, dans l'exercice de fonctions judiciaires ou quasi judiciaires, de respecter les règles de justice naturelle. Il est donc clair que l'ajournement de leurs procédures relève de leur pouvoir discrétionnaire.

Dans l'arrêt *Re Cedarvale Tree Services Ltd. and Labourers' International Union of North America, Local 183* (1971), 22 D.L.R. (3d) 40, on a demandé à la Cour d'appel de l'Ontario de conclure que la Commission des relations de travail était obligée d'ajourner sa procédure lorsque sa compétence était contestée par requête en *certiorari* devant la Haute Cour. Le juge Arnup, s'exprimant au nom de la Cour d'appel, a insisté sur le fait que la Commission était [TRADUCTION] «maîtresse chez elle» (p.49) et n'était pas tenue d'ajourner sa procédure lorsqu'un avis de requête en *certiorari* lui était signifié. Elle était libre d'adopter la procédure qui lui semblait juste et appropriée dans les circonstances particulières. Le juge Arnup a conclu, à la p. 50:

[TRADUCTION] ... il appartient à la Commission elle-même de décider comment procéder. S'il est nécessaire d'établir des directives obligatoires en matière de procédure, c'est à la législature de le faire et non à la Cour.

Le juge en chef Jackett, dans la décision *Pierre c. Ministre de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration*, [1978] 2 C.F. 849, s'exprime ainsi, à la p. 851:

Dans l'examen d'une plainte relative à un refus d'ajournement par un tribunal, il ne faut pas oublier qu'en l'absence de toute règle spécifique régissant le mode d'exercice par le tribunal de son pouvoir discrétionnaire dans l'octroi d'un ajournement, la question d'accorder ou de refuser l'ajournement demandé est de nature discrétionnaire pour le tribunal même, et qu'une cour supérieure ayant droit de surveillance n'a pas compétence pour réviser un refus d'ajournement, à moins qu'à cause de ce refus, la décision rendue par le tribunal à la fin de l'audience ne soit annulable pour violation des règles de justice naturelle.

(pages 568-569)

[37] C'est dire que la barre pour contester une décision procédurale est très haute. Le banc de révision estime que pour renverser une décision procédurale du banc, l'erreur doit être grave, voire une appréciation manifestement déraisonnable de la preuve devant lui. Dans la présente affaire, le banc de révision est d'avis que les décisions contestées par l'employeur relèvent de l'entière discrétion du banc, que ce soit en vertu des pouvoirs impartis en vertu de l'article 20 du *Règlement de 2001* pour réunir les dossiers, que ce soit le pouvoir de trancher toute question qui peut se poser à l'occasion de la procédure (16p)), ou que ce soit le pouvoir

of the admission of evidence (16(c)). It would be unwise for the reconsideration panel to limit powers expressly conferred by a statutory provision.

[38] Accordingly, on the issue of procedural unfairness and breach of the principles of natural justice, the reconsideration panel finds that the arguments made by the employer involve nothing more than procedural decisions that are within the jurisdiction of the panel, and that they ought not to be reviewed before the final decision is made. This does not mean that those questions cannot be raised, if need be, in an application for reconsideration of the final decision.

[39] The Board would like to make it clear that, contrary to what the union argued, there is no standard or precedent that prevents the Board from ruling on a procedural question. The question is one of degree and seriousness. Each application turns on its facts. However, it is rare for parties to challenge procedural decisions in the course of a proceeding; rather, they wait for the Board to make its decision and then make all of their arguments.

[40] The second argument made by the employer for reconsideration is that it did not have an opportunity to complete its evidence with respect to decisions already made by the Board. On that point, the reconsideration panel has considered the effect of all the decisions made by the panel.

[41] In LD 776, the panel decided to consolidate the evidence concerning two aspects of two union complaints regarding what appear to be common aspects raised in both files - the issue of union access to the usual work sites, and the failure to use locked-out unionized employees for the tie-up, let-go and loading of vessels containing American cereal grains. The panel was convinced there was a sufficient degree of urgency for it to hear those two issues on a priority basis, in part because there was new evidence. Furthermore, the panel decided that it will proceed with the hearing in file no. 22037-C when file no. 23166-C is concluded, and that the parties will have an opportunity to make all their arguments concerning the use of replacement workers at that time.

[42] Despite the fact that the panel made certain findings to justify its decision to proceed as it did, the reconsideration panel is of the opinion that the decision in this instance relates to the manner of proceeding and

d'appréciation de la preuve (16c)). Le banc de révision serait mal vu de limiter des pouvoirs conférés expressément par une disposition législative.

[38] Donc sur la question d'iniquité procédurale et de manquement au principe de justice naturelle, le banc de révision juge que les motifs invoqués par l'employeur ne sont que des décisions de procédure qui relèvent de la compétence du banc et qu'il n'y a pas lieu de les revoir avant que la décision finale ne soit rendue. Ceci n'empêche pas ces questions d'être soulevées, le cas échéant, dans le contexte d'une demande de réexamen d'une décision finale.

[39] Le Conseil tient à préciser que, contrairement aux prétentions du syndicat, il n'y aucune norme ou jurisprudence qui empêche le Conseil de statuer sur une question procédurale. Il s'agit d'une question de degré et de gravité. Chaque demande est un cas d'espèce. Par contre, les parties ne soulèvent que rarement les décisions procédurales dans une instance en cours et attendent plutôt que la décision du Conseil soit rendue pour invoquer tous leurs moyens.

[40] Comme deuxième motif de réexamen, l'employeur soulève qu'il n'a pas eu la chance de compléter sa preuve par rapport à des décisions déjà prises par le Conseil. À cet égard, le banc de révision a considéré l'effet de l'ensemble des décisions rendues par le banc.

[41] Dans la LD 776, le banc a décidé de réunir la preuve concernant deux aspects de deux plaintes du syndicat sur ce qui appert être des aspects communs soulevés dans les deux dossiers, soit la question des visites syndicales sur les lieux habituels du travail et le non-recours à des employés syndiqués en lock-out pour l'amarrage, l'appareillage et le chargement de navires contenant des grains céréaliers américains. Le banc s'est dit convaincu qu'il y avait un degré d'urgence suffisant pour entendre de préférence ces deux questions, en partie parce que de nouveaux éléments s'étaient ajoutés. Par ailleurs, le banc a décidé qu'il poursuivra l'audience dans le dossier n° 22037-C dès que le dossier n° 23166-C aura été terminé et que les parties auront la chance de faire valoir tous leurs arguments concernant l'utilisation de travailleurs de remplacement à ce moment.

[42] Malgré le fait que le banc en soit venu à certaines constatations pour justifier sa décision de procéder comme il le fait, le banc de révision est d'avis qu'il s'agit en l'espèce d'une décision sur la façon de

does not dispose of the matter on the merits. The panel's analysis and decision must be read as stating the reasons for proceeding first on the two aspects of the cases rather than on others, that is, that the panel was satisfied that the situation had changed sufficiently for those aspects to be considered first. The reconsideration panel is therefore of the opinion that it is premature for the employer to conclude that LD 776 has already disposed of the matter on the merits. Having regard to the impact of these cases on one another, a determination of whether the employer has had an opportunity make all its arguments will be possible only when a final decision has been made.

[43] Regarding LD 783, the reconsideration panel is of the opinion that this is also a decision that does not affect the employer's opportunity to have a full hearing. The decision of the panel was to consolidate two cases to be heard on common evidence because there were similar allegations in both cases. In fact, the panel stated:

> In addition, the Board already has before it a complaint from the union alleging violation of section 50(a) of the *Code* by the employer dated March 13, 2001 (file 22035-C) for which evidence has already been heard. A counterclaim was filed by the employer in the context of this complaint dated March 21, 2001. Since this complaint concerns the collective bargaining related to concluding the same collective agreement and considering that a complaint alleging violation of section 50(a) of the *Code* must be analyzed in continuity, the Board decided, under its procedural powers, to combine the two complaint files, 22035-C and 23166-C. Consequently, the Board will not wait for the rest of the presentation of evidence in file 22037-C regarding the use of replacement workers, before ruling on the combined files 22035-C and 23166-C.
>
> (page 10; translation)

[44] The panel is not closing the door to the employer's evidence; it has simply decided the order in which the evidence will be heard in order to move the matter forward. Whether or not the reconsideration panel agrees with this approach, it would be inappropriate to substitute its judgement for that of the panel seized of the case, which is in the best position to decide these matters. It is not the role of the reconsideration panel to intrude in the process when a case is being heard. It would be interference for another panel to make a decision after the fact, when it was not on the front line. The reconsideration panel is also of the view that the employer's perception of the situation must be evaluated in the broader context of all the cases before

procéder, qui ne décide pas le fond de la question. Il faut lire dans l'analyse et la décision du banc les motifs pour procéder d'abord sur les deux aspects des dossiers plutôt que sur d'autres, c'est-à-dire, que le banc a été convaincu que la situation a suffisamment évolué pour considérer ces aspects en premier. Le banc de révision juge donc prématurée la conclusion tirée par l'employeur voulant que la LD 776 aurait déjà décidé du fond de la question. Compte tenu de l'incidence des dossiers les uns sur les autres, ce n'est que lorsqu'une décision finale sera rendue qu'il y aura possibilité d'évaluer s'il a eu l'occasion de faire valoir tous ses moyens.

[43] En regard de la LD 783, le banc de révision estime qu'il s'agit encore une fois d'une décision qui n'affecte pas la chance de l'employeur d'être pleinement entendu. Il s'agit d'une décision du banc de réunir deux dossiers en vue d'une preuve commune en raison d'allégations semblables dans les deux dossiers. D'ailleurs le banc énonce ce qui suit:

> Par ailleurs, le Conseil a déjà été saisi par le syndicat d'une plainte alléguant violation de l'alinéa 50a) du *Code* par l'employeur en date du 13 mars 2001 (dossier 22035-C) pour lequel la preuve a déjà été entendue. Une demande reconventionnelle a été déposée dans le cadre de cette plainte par l'employeur en date du 21 mars 2001. Puisque cette plainte concerne les négociations collectives relatives à la conclusion de la même convention collective et considérant qu'une plainte alléguant violation à l'alinéa 50a) du *Code* doit s'analyser dans sa continuité, le Conseil a décidé, en vertu de ses pouvoirs procéduraux, de jumeler les deux dossiers de plainte 22035-C et 23166-C. Par conséquent, le Conseil n'attendra pas la suite de la présentation de la preuve dans le dossier 22037-C, relatif à l'utilisation de travailleurs de remplacement, avant de se prononcer dans les dossiers jumelés 22035-C et 23166-C.
>
> (page 10)

[44] Le banc ne ferme pas la porte à la preuve de l'employeur, il décide tout simplement l'ordre dans lequel il entendra la preuve pour faire diligence. Que le banc de révision soit d'accord ou non avec cette façon de procéder, il serait inconvenable pour lui de substituer son jugement à celui du banc saisi de l'affaire qui est le mieux placé pour décider de ces questions. Il n'est pas du rôle du banc de révision de s'immiscer dans le processus d'une affaire en cours. Ce serait de l'ingérence pour un autre banc de décider après coup alors qu'il n'est pas sur la ligne de feu. Le banc de révision est également d'avis que la situation perçue par l'employeur doit être évaluée dans le plus grand contexte de tous les dossiers en cours et que le banc est

the Board and that the panel is still in a position to remedy any unfairness that a party might allege in the course of a hearing.

[45] Concerning LD 782, the reconsideration panel notes that this is an interim decision, in which the panel did say, "The reasons for this decision will follow." Absent those reasons, the reconsideration panel cannot make a ruling. This reconsideration file will therefore remain in abeyance until the reasons are issued. The parties will then have an opportunity to make full submissions. Having regard to the provisions of section 22 of the *Code*, and no serious grounds having been advanced, the reconsideration panel finds that it would be inappropriate to stay the execution of the decision made by the panel seized of the matter in LD 782.

VII - Conclusion

[46] For these reasons, the reconsideration panel dismisses the employer's reconsideration application in file no. 23416-C. Nevertheless, file no. 23429-C is held in abeyance until the reasons are issued. The parties will have the time allowed by section 44 of the *2001 Regulations* to make submissions.

[47] Because of the nature of the questions raised and the detailed submissions made by the parties, the reconsideration panel found there was no need to alter its usual practice of not holding a hearing in reconsideration applications and disposing of these cases on the basis of the parties' submissions alone.

CASES CITED

Cargill Limited, December 6, 2002 (CIRB LD 782)

Cargill Limited, September 26, 2001 (CIRB LD 512)

Cargill Limitée, December 10, 2002 (CIRB LD 783)

Cargill Limitée, December 20, 2002 (CIRB LD 790)

Cargill Limitée, November 28, 2002 (CIRB LD 776)

Cargill Ltée v. *Syndicat national des employés de Cargill Ltée (CNTU)* (2002), 305 N.R. 267 (F.C.A.)

Komo Construction Inc. et al. v. *Commission des Relations de Travail du Québec et al.*, [1968] S.C.R. 172

Prassad v. *Canada (Minister of Employment and Immigration)*, [1989] 1 S.C.R. 560

encore en mesure de remédier à toute iniquité que pourrait soulever une partie en cours d'audience.

[45] Quant à la LD 782, le banc de révision note qu'il s'agit d'une décision partielle, en ce que le banc dit bien: «Les motifs de cette décision suivront». En l'absence de motifs, le banc de révision ne peut statuer. C'est pourquoi ce dossier de réexamen demeurera en suspens jusqu'à l'émission des motifs. Les parties auront alors l'occasion de faire valoir pleinement leurs observations. Compte tenu des dispositions de l'article 22 du *Code*, et en l'absence de motifs sérieux, le banc de révision juge inapproprié de suspendre l'exécution de la décision du banc saisi de l'affaire dans la LD 782.

VII - Conclusion

[46] Pour ces motifs, le banc de révision ne peut accueillir favorablement la demande de réexamen présentée par l'employeur dans le dossier n° 23416-C. Néanmoins, le dossier n° 23429-C est gardé en suspens jusqu'à l'émission des motifs. Les parties auront les délais prévus à l'article 44 du *Règlement de 2001* pour présenter leurs observations.

[47] En raison de la nature des questions soulevées et des observations détaillées des parties, le banc de révision a jugé qu'il n'y avait pas lieu de modifier sa pratique habituelle de ne pas tenir d'audience sur des dossiers de réexamen, mais de trancher ces affaires sur la foi des seules observations des parties.

AFFAIRES CITÉES

Cargill Limitée, 6 décembre 2002 (CCRI LD 782)

Cargill Limitée, 10 décembre 2002 (CCRI LD 783)

Cargill Limitée, 20 décembre 2002 (CCRI LD 790)

Cargill Limitée, 26 septembre 2001 (CIRB LD 512)

Cargill Limitée, 28 novembre 2002 (CCRI LD 776)

Cargill Ltée v. *Syndicat national des employés de Cargill Ltée (CNTU)* (2002), 305 N.R. 267 (C.A.F., n° A-224-01)

Komo Construction Inc. et al. v. *Commission des Relations de Travail du Québec et al.*, [1968] R.C.S. 172

Prassad c. *Canada (Ministre de L'Emploi et de L'Immigration)*, [1989] 1 R.C.S. 560

STATUTES CITED

Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001, ss. 20; 44; 45

Canada Labour Code, Part I, ss. 14(3); 15.1; 16(c), 16(p); 18; 19.1; 22; 50(a); 87.7, 87.7(1), 87.7(3); 94(2.1)

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 14(3); 15.1; 16c), 16p); 18; 19.1; 22; 50a); 87.7, 87.7(1), 87.7(3); 94(2.1)

Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles, art. 20; 44; 45

Government Publications

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 5-03

Reasons for decision

Ledcor Industries Limited; Nothern Alberta & Northwest Territories (District of MacKenzie) Building & Construction Trades Council; Construction Workers' Union (CLAC) Local 63, affiliated with the Christian Labour Association of Canada; Construction Workers' Union (CLAC) Local 65, affiliated with the Christian Labour Association of Canada,
joint applicants,
and
Building and Construction Trades Department, AFL-CIO; Merit Contractors Association - Alberta; Independent Contractors and Businesses Association; Nuna Logistics Limited; Kiewit Management Limited; Boilermaker Contractors' Association; Construction Labour Relations - an Alberta Association; Supreme Steel Ltd.; British Columbia & Yukon Territory Building & Construction Trades Council; Manitoba Building and Construction Trades Council; Building & Construction Trades Council of Ontario; General Presidents' Maintenance Committee for Canada; United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, Local 1325; Alberta and Northwest Territories (District of MacKenzie) Regional Council of Carpenters and Allied Workers; International Brotherhood of Boilermakers, Iron Ship Builders, Blacksmiths, Forgers & Helpers, Local 146; International Brotherhood of Electrical Workers, Local 424; International Association of Bridge, Structural & Ornamental Iron Workers, Local 97; International Union of Painters & Allied Trades District Council 38; United Association of Journeymen and Apprentices of the Plumbing and Pipe Fitting Industry of the United States and Canada Local union170; International Union of Operating Engineers, Local 115; and Yukon Territory Building and Construction Trades Council,
interested parties.

Board File: 21940-C

CITED AS: Ledcor Industries Limited

Decision no. 216
February 25, 2003

Motifs de décision

Ledcor Industries Limited; Northern Alberta & Northwest Territories (District of MacKenzie) Building & Construction Trades Council; Construction Workers' Union (CLAC), section locale 63, affiliée à la Christian Labour Association of Canada; Construction Workers' Union (CLAC), section locale 65, affiliée à la Christian Labour Association of Canada,
corequérants,
et
Building and Construction Trades Department, AFL-CIO; Merit Contractors Association - Alberta; Independent Contractors and Businesses Association; Nuna Logistics Limited; Kiewit Management Limited; Boilermaker Contractors' Association; Construction Labour Relations - an Alberta Association; Supreme Steel Ltd.; British Columbia & Yukon Territory Building & Construction Trades Council; Manitoba Building and Construction Trades Council; Building & Construction Trades Council of Ontario; General Presidents' Maintenance Committee for Canada; Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique, section locale 1325; Alberta and Northwest Territories (District of MacKenzie) Regional Council of Carpenters and Allied Workers; Fraternité internationale des chaudronniers, des constructeurs de navires en fer, forgerons, forgeurs et aides, section locale 146; Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 424; Association internationale des travailleurs de ponts, en fer structural et ornemental, section locale 97; International Union of Painters & Allied Trades District Council 38; Association unie des compagnons et apprentis de l'industrie de la plomberie et de la tuyauterie des États-Unis et du Canada, section locale 170; Union internationale des opérateurs-ingénieurs, section locale 115; Yukon Territory Building and Construction Trades Council,
parties intéressées.

Dossier du Conseil: 21940-C

CITÉ: Ledcor Industries Limited

Décision n° 216
le 25 février 2003

LIBRARY
NOV 30 2004
UNIVERSITY OF TORONTO

Revocation of certification - Voluntary recognition - Declaratory opinion - Employer and union entered into voluntary agreement - Group of unions sought access order from predecessor Board to facilitate processing of application pursuant to sections 38(3) and 38(4) of the *Code* - Parties obtained adjournment *sine die* to pursue declaratory opinion pursuant to section 15.1(2) of the *Code* - Board advised parties declaratory opinions have inherent risk whereby reliance upon certain set of facts would permit party to re-litigate same issue, citing changed circumstances as grounds to distinguish, resulting in multiple hearings and unnecessary costs - Board better able to assist parties via declaratory opinion based on specific, agreed upon facts - Parties submitted to Board agreed statement of facts intended to provide factual foundation for declaratory opinion - Board determined questions submitted too broad - Board fashioned narrower question but parties rejected it - While Board has discretion to establish and control own proceedings and could continue without parties' agreement, Board refuses to proceed with declaratory opinion - Board adopts cautious approach of Alberta and British Columbia labour relations boards - For Board to make declaratory opinion, it must have: (1) valid labour relations purpose recognized by Board as worthwhile and beneficial to parties and to broader labour relations communities, which may be impacted by opinion; (2) reasonable likelihood that perceived benefit to parties will significantly outweigh any potential mischief reasonably anticipated to arise in course of proceedings; (3) solid factual ground upon which to base declaratory opinion - Previous matter, adjourned *sine die*, to be re-scheduled upon request of one of affected parties.

Révocation d'accréditation - Reconnaissance volontaire - Avis déclaratoire - L'employeur et le syndicat avaient conclu volontairement une convention collective - Un regroupement de syndicats avait demandé à l'ancien Conseil de rendre une ordonnance d'accès dans le but de faciliter le traitement d'une demande fondée sur les paragraphes 38(3) et (4) du *Code* - Les parties ont obtenu l'ajournement de l'instance pour une période indéterminée dans le but d'obtenir un avis déclaratoire en vertu du paragraphe 15.1(2) du *Code* - Le Conseil a indiqué aux parties que les avis déclaratoires comportaient nécessairement un risque, car rien n'empêchait une partie d'entamer ultérieurement une nouvelle procédure en vue de faire trancher à nouveau la même question en faisant valoir que les faits sur lesquels le Conseil s'était fondé pour donner son avis déclaratoire initial n'étaient plus les mêmes; il serait alors nécessaire de tenir une deuxième audience, ce qui occasionnerait des coûts inutiles et évitables - Le Conseil est plus en mesure de formuler un avis déclaratoire afin d'aider les parties lorsque les faits sont circonscrits et sont présentés conjointement - Les parties ont présenté au Conseil un exposé conjoint des faits sur lesquels l'avis déclaratoire était censé être fondé - Le Conseil a jugé que le libellé des questions à trancher était trop général - Le Conseil a dès lors formulé une question plus précise, mais les parties s'y sont opposées - Même si le Conseil possède les pouvoirs discrétionnaires et les attributions voulues pour définir et administrer sa procédure et qu'il pourrait statuer sur l'affaire même sans entente entre les parties, le Conseil refuse de formuler un avis déclaratoire - Le Conseil fait sienne l'approche prudente adoptée par les commissions des relations de travail de l'Alberta et de la Colombie-Britannique - Le Conseil formulera un avis déclaratoire: 1) si la demande vise un objectif valable lié aux relations de travail, objectif que le Conseil croit revêtir un sens et constituer un avantage pour les parties ainsi que pour les collectivités des relations du travail en général, qui sont susceptibles d'être touchées par l'avis déclaratoire; 2) s'il existe une probabilité raisonnable que l'avantage perçu compensera largement les dommages que la procédure en tant que telle est susceptible de causer; 3) s'il existe une situation de fait indéniable sur laquelle le Conseil peut s'appuyer pour donner un avis déclaratoire - L'affaire antérieure, qui avait été ajournée pour une période indéterminée, sera remise au rôle à la demande de l'une ou l'autre des parties concernées.

The Board was composed of Mr. Gordon D. Hamilton, Vice-Chairperson, and Ms. Karen Brennan and Ms. Sonia Gaal, Members. A pre-hearing meeting was

Le Conseil se composait de M^{e} Gordon D. Hamilton, Vice-président, ainsi que de M^{me} Karen Brennan et M^{e} Sonia Gaal, Membres. Une conférence préparatoire

held on December 21, 2001,in Edmonton, Alberta, and pre-hearing conference calls were held on April 29 and October 17, 2002.

Appearances

Mr. David J. Ross, Q.C., for Ledcor Industries Limited;
Mr. Micah J. Field, for Northern Alberta & Northwest Territories (District of MacKenzie) Building & Construction Trades Council;
Mr. Daniel J. McDonald, Q.C., for the Construction Workers' Union (CLAC) Local 63, affiliated with the Christian Labour Association of Canada

These reasons for decision were written by Mr. Gordon D. Hamilton, Vice-Chairperson.

I - Background Facts

[1] Ledcor Industries Limited (Ledcor) and Construction Workers' Union (CLAC) Local 63, affiliated with the Christian Labour Association of Canada had entered into a voluntary collective agreement, which covered employees in a unit that was described as "a unit of all employees employed by Ledcor in the Northwest Territories." The following unions, namely the Construction & General Workers Union, Local 92 of the Laborers' International Union of North America; the International Union of Operating Engineers, Local 955; the International Association of Bridge, Structural & Ornamental Iron Workers, Local 720; the General Teamsters, Local Union No. 362; the United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, Local 1325; and the International Brotherhood of Electrical Workers, Local 424, had sought an access order from the Canada Labour Relations Board for the described purpose of seeking a "displacement application," which they later clarified as facilitating "the 'processing' of an application pursuant to sections 38(3) and 38(4) of the *Code*."

[2] The application for the access order, had it not been eventually declared moot, might have impacted Ledcor Industries Limited, Standard Electric Ltd. and BHP Diamonds Inc., as employers, as well as the Construction Workers' Union (CLAC) Local 63, affiliated with the Christian Labour Association of Canada, being the union that had entered into the

à l'audience a eu lieu le 21 décembre 2001 à Edmonton (Alberta) et des conférences téléphoniques préparatoires à l'audience ont été tenues les 29 avril et 17 octobre 2002.

Ont comparu

M[e] David J. Ross, c.r., pour Ledcor Industries Limited;
M[e] Micah J. Field, pour Northern Alberta & Northwest Territories (District of MacKenzie) Building & Construction Trades Council;
M[e] Daniel J. McDonald, c.r., pour la Construction Workers' Union (CLAC), section locale 63, affiliée à la Christian Labour Assocation of Canada

Les motifs de la présente décision ont été rédigés par M[e] Gordon D. Hamilton, Vice-président.

I - Contexte

[1] Ledcor Industries Limited (Ledcor) et la Construction Workers' Union (CLAC), section locale 63, affiliée à la Christian Labour Association of Canada avaient conclu volontairement une convention collective s'appliquant aux employés compris dans l'unité de négociation englobant «tous les travailleurs de Ledcor dans les Territoires du Nord-Ouest» (traduction). Les syndicats mentionnés ci-après, à savoir la Construction & General Workers Union, section locale 92 de l'Union internationale des journaliers d'Amérique du Nord; l'Union internationale des opérateurs-ingénieurs, section locale 955; l'Association internationale des travailleurs de ponts, en fer structural et ornemental, section locale 720; la Fraternité internationale des Teamsters (General Teamsters), section locale 362; la Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique, section locale 1325; et la Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 424, avaient demandé au Conseil canadien des relations du travail de rendre une ordonnance d'accès dans le but explicite de présenter une «demande de délogement». Il a par la suite été précisé que l'ordonnance visait à faciliter «le «traitement» d'une demande fondée sur les paragraphes 38(3) et (4) du *Code*» (traduction).

[2] La demande d'ordonnance d'accès, qui a ultérieurement été déclarée sans objet, aurait pu avoir une incidence sur Ledcor Industries Limited, Standard Electric Ltd. et BHP Diamonds Inc., en leur qualité d'employeurs, ainsi que sur la Construction Workers' Union (CLAC), section locale 63, affiliée à la Christian Labour Association of Canada, étant le syndicat qui

voluntary collective agreement. Pursuant to reconsideration by the Board and judicial review by the Federal Court of Appeal, certain aspects of the original decision were returned to the original panel for its consideration. Upon the recommendation of the panel Chairperson involved, the parties sought and obtained an adjournment with the stated and encouraged intention of pursuing a declaratory opinion pursuant to section 15.1(2) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*).

avait conclu volontairement la convention collective. Conformément aux décisions rendues par le Conseil et la Cour d'appel fédérale à l'issue d'une demande de réexamen, d'une part, et d'une demande de contrôle judiciaire, d'autre part, la décision initiale a été renvoyée au banc initial afin que certains aspects en soient examinés. À la recommandation du président du banc, les parties ont demandé et obtenu l'ajournement de l'instance dans le but explicite d'obtenir un avis déclaratoire en vertu du paragraphe 15.1(2) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*).

[3] On December 21, 2001, the Chairperson of a newly constituted panel of the Canada Industrial Relations Board convened a pre-hearing conference in Edmonton with representatives from Ledcor, the Alberta Building Trades Council and CLAC attending either in person or by phone. At the meeting, the parties jointly made representations indicating their mutual benefit from a Board declaratory opinion on unresolved issues arising from various review proceedings in Board files involving all of them. The Board was advised that a former Board Vice-Chairperson had previously recommended to the parties that a declaratory opinion would be appropriate for dealing with the unresolved issues. The Board interpreted these unified comments as constituting a previous undertaking on behalf of the Board to proceed with some form of a process involving a declaratory opinion. In fact, the parties had jointly sought and been granted a previous adjournment *sine die* on the sole basis of the former Vice-Chairperson's recommendations regarding the declaratory opinion.

[3] Le 21 décembre 2001, le président d'un banc nouvellement constitué du Conseil canadien des relations industrielles a convié les représentants de Ledcor, du Alberta Building Trades Council et de la CLAC à une conférence préparatoire à l'audience à Edmonton, à laquelle certains ont participé en personne et d'autres par téléphone. Les parties ont présenté conjointement des observations sur la nécessité d'obtenir un avis déclaratoire du Conseil sur les questions découlant des diverses procédures de réexamen et de contrôle des décisions rendues dans les affaires qui les concernaient toutes. Elles ont indiqué qu'un ancien Vice-président du Conseil leur avait recommandé d'obtenir un avis déclaratoire pour régler les questions en litige. Le Conseil a conclu que cela signifiait qu'on s'était engagé au nom du Conseil à autoriser les parties à entamer une procédure dans le but d'obtenir un avis déclaratoire. En fait, les parties avaient invoqué conjointement les recommandations de l'ancien Vice-président relativement à l'avis déclaratoire pour obtenir un ajournement pour une période indéterminée.

[4] At the meeting, the Board expressed its concern that there would be little practical benefit unless some very specific and agreed upon facts existed upon which to base the declaratory opinion. The Board advised the parties that declaratory opinions have an inherent risk whereby the reliance upon a certain set of facts would permit a party to re-litigate the same issue again, citing changed circumstances as the grounds for distinguishing the original opinion of the Board. This would result in two hearings, not one, and avoidable, unnecessary costs to the parties and the Board.

[4] À l'occasion de la conférence préparatoire, le Conseil s'est interrogé sur l'utilité de donner un avis déclaratoire qui ne serait pas fondé sur des faits très précis admis conjointement par les parties. Le Conseil a indiqué aux parties que les avis déclaratoires comportaient nécessairement un risque, car rien n'empêchait une partie d'entamer ultérieurement une nouvelle procédure en vue de faire trancher à nouveau la même question en faisant valoir que les faits sur lesquels le Conseil s'était fondé pour donner son avis déclaratoire initial n'étaient plus les mêmes. Il serait alors nécessaire de tenir une deuxième audience, ce qui occasionnerait des coûts inutiles et évitables aux parties et au Conseil.

[5] In response, the parties undertook to provide the Board with the necessary agreement on facts. After

[5] Les parties se sont alors engagées à fournir l'exposé conjoint des faits demandé par le Conseil. Après

some discussion with the Board, the parties recognized that by making the agreement as narrow as possible, the Board would be better able to deal with the unresolved issues so as to provide a higher degree of practical assistance to the parties, as well as to properly determine the appropriate status of potential intervenors. The parties expressed their concern that the proceedings might deteriorate if too many intervenors were permitted to participate, having previously experienced such a situation before another tribunal. They jointly advised the Board they did not want the proceedings related to the declaratory opinion application to get derailed, and alerted the Board to the fact that they believed several third parties might be interested in participating in this matter. At most, they jointly estimated that approximately twenty requests to intervene may be filed. The Board assured them that if the agreed-upon facts were specific enough to their own circumstances, their concern about an over-abundance of intervenors should be minimized. The Board thereafter set aside tentative dates for the hearings in Edmonton on July 8 to 12, 2002, and in Calgary on July 15 to 19, 2002.

[6] After much prodding from the Board, the parties submitted an agreed statement of facts on April 29, 2002. Based on the time spent in reaching the agreement, it was apparent that a great deal of effort and compromise had taken place between the parties. The scope of the questions was extremely broad, such that any union, employer or organization involved in construction or mining in the various northern territories of Canada could argue that they had a legitimate interest in the outcome. The facts were not specific to the circumstances of the individual participants and were entirely hypothetical in nature, although the Board did not doubt that similar circumstances had existed or could potentially exist in the future.

[7] The Board sent out hearing notices to those potentially interested parties that had been identified as such by the three parties. However, the number of additional parties that sought intervenor or interested party status in the scheduled hearings consistently increased and expanded as the hearing dates approached. By one week prior to the hearing dates, the number of requests for intervenor or interested party status led the Board to be concerned about the size of the facility required for the hearing and the practicality of proceeding with the parties' question. With the rate of submitted requests increasing even more in the final

discussion, les parties ont admis que plus les faits seraient circonscrits, plus il serait facile au Conseil de statuer sur les questions en litige de manière à apporter une aide véritablement concrète aux parties et à déterminer la qualité pour agir des intervenants éventuels. Les parties ont dit craindre que la procédure ne dégénère si le nombre d'intervenants était trop élevé, comme cela s'était produit antérieurement devant un autre tribunal. Elles ont conjointement fait valoir qu'elles ne voulaient pas perdre le contrôle de la procédure relative à la demande d'avis déclaratoire et ont prévenu le Conseil que plusieurs tierces parties pourraient vouloir prendre part à l'affaire. Dans la meilleure des hypothèses, selon leurs estimations, il pourrait y avoir une vingtaine de demandes d'intervention. Le Conseil les a rassurées en leur disant que, si l'exposé conjoint était circonscrit à des faits précis, il y avait très peu de chances que l'affaire attire une multitude d'intervenants. Le Conseil a alors fixé provisoirement les dates d'audiences, soit du 8 au 12 juillet 2002 à Edmonton, et du 15 au 19 juillet 2002 à Calgary.

[6] Après de nombreux rappels, les parties ont finalement présenté un exposé conjoint des faits au Conseil le 29 avril 2002. Vu le temps qu'il leur avait fallu pour en arriver à une entente, il était évident que le produit final avait nécessité beaucoup d'efforts et de compromis. Les questions étaient extrêmement générales de sorte que n'importe quel syndicat, employeur ou organisme actif dans le secteur de la construction ou de l'exploitation minière dans les divers Territoires du Nord au Canada pouvait prétendre avoir un intérêt légitime dans l'issue de l'affaire. Les faits n'étaient pas spécifiques à la situation de chaque partie et procédaient entièrement de conjectures, même si le Conseil était convaincu que des situations semblables avaient déjà existé ou étaient susceptibles d'exister ultérieurement.

[7] Le Conseil a envoyé des avis d'audience aux parties intéressées possibles dont les trois parties avaient dressé la liste. Or, plus on approchait de la date des audiences, plus le nombre de parties qui sollicitaient le statut d'intervenant ou de partie intéressée augmentait. Il y avait tant de demandes qu'une semaine avant les audiences, le Conseil ne savait plus si les salles seraient assez grandes pour accueillir tout le monde et s'interrogeait sur l'opportunité de statuer sur la question soumise par les parties. Constatant que les demandes continuaient d'affluer en nombre croissant, le Conseil n'a eu d'autre choix que de reporter les audiences. Il

week before the hearing, the Board therefore had no option but to postpone the hearing. It had become clear that the broad nature of the questions submitted by the three parties at the initial meeting was causing grave concern within the various labour relations communities. This was confirmed by the numerous requests for standing the Board received even after the scheduled hearing dates had passed. Had the Board proceeded, there was a high probability that an interested party could have successfully argued that it had been denied an opportunity to make representations before the Board.

[8] On October 17, 2002, the Board convened a conference call with representatives of the three parties and explained that the broad nature of the question would make any possible hearing into the issues unmanageable, as this was precisely the type of hearing that each party had urged the Board to avoid. Given the initial difficulties between the parties and the several months it took them to reach agreement, and with the concern in the labour relations communities still evident and simmering, the Board was doubtful about the parties being able to re-fashion the questions to guide the declaratory opinion. Accordingly, the Board stated that it would fashion a more narrow question for their consideration, in the hopes of assisting them. No party objected to this approach, provided each had an opportunity to comment upon the revised question prior to any final determination by the Board as to the question to be dealt with at the hearing.

[9] The Board once again reviewed the previous files involving the three parties and examined the issues that were raised in each of them and in the judicial review decision. In combination with the original questions contained in the agreed statement of facts, it was quite clear to the Board what each of the parties sought to have defined by the Board. On that understanding, the Board fashioned a narrower question for the three parties to review and to provide their respective input. The Board believed that the revised question would have ultimately answered all of the issues raised by the three parties in the December 2001 meeting, although that belief was not obviously shared, given the parties' eventual reaction. The three parties were each given an opportunity to review, obtain instructions and respond

était devenu manifeste que les questions générales soumises par les trois parties lors de la rencontre initiale avaient mis en émoi les diverses collectivités des relations du travail, comme en témoigne le nombre de demandes de comparution reçues même après le report des audiences. Si le Conseil avait tenu les audiences comme prévu, il est fort probable qu'une tierce partie intéressée aurait réussi à faire valoir avec succès qu'on l'avait privée de la possibilité de présenter des observations au Conseil.

[8] Le 17 octobre 2002, dans le cadre d'une conférence téléphonique avec les représentants des trois parties, le Conseil a précisé qu'en raison du libellé général de la question, il serait impossible de garder le contrôle sur l'audience et que c'était précisément le genre de situation que les parties avaient indiqué au Conseil vouloir éviter à tout prix. Compte tenu des difficultés que les parties avaient éprouvées au tout début et des quelques mois qu'il leur avait fallu pour en arriver à une entente, et vu l'inquiétude qui régnait toujours dans les diverses collectivités des relations du travail, le Conseil n'était pas sûr que les parties seraient capables de concevoir des questions plus précises pour faciliter la formulation de l'avis déclaratoire. Le Conseil les a dès lors informées qu'il allait façonner lui-même la question et la leur soumettre pour examen afin, espérait-il, de leur venir en aide. Les parties se sont toutes dites en accord avec cette proposition, à la condition toutefois d'avoir la possibilité de soumettre individuellement des observations sur le libellé de la nouvelle question avant que le Conseil n'arrête définitivement son choix sur la question à trancher à l'audience.

[9] Le Conseil s'est à nouveau penché sur les affaires mettant en cause les trois parties pour examiner les questions qui avaient été soulevées dans chacune d'elles ainsi que dans la demande de contrôle judiciaire. En s'appuyant aussi sur les questions qui avaient été formulées dans l'exposé conjoint des faits présenté initialement, le Conseil a réussi à définir avec précision les points sur lesquels chaque partie cherchait à obtenir des éclaircissements. Ainsi fixé sur les intentions des parties, le Conseil a dès lors formulé une question plus précise qu'il a ensuite soumise aux trois parties en leur demandant de lui faire part de leurs observations. Le Conseil pensait que cette nouvelle question allait permettre de régler une fois pour toutes les questions soulevées lors de la conférence préparatoire de

to the revised question. The last correspondence providing input was received on January 22, 2003.

[10] None of the three parties was prepared to proceed with the revised narrow question proposed by the Board. Instead, both Ledcor and CLAC proposed revised questions similarly broad in scope as the original series of questions. The Alberta Building Trades Council, after dealing with certain membership changes in the preceding two years, indicated that not only was it in disagreement with the Board's revised question, but that it also no longer maintained its support of the original series of questions that had formed the basis for the scheduled hearings in July of 2002.

II - Disposition

[11] The Board is now faced with no agreement between the parties on the question or questions to be considered in a declaratory opinion. The questions were intended to provide the factual foundation for the declaratory opinion. While the Board has the discretion and the jurisdiction to establish and control its own proceedings and could continue without the parties agreement, there is little labour relations purpose or benefit to be gained from continuing along the path of a declaratory opinion in these circumstances. The following shall constitute its reasons for refusing to proceed with a declaratory opinion in the above circumstances and for inviting the re-scheduling of the matter previously adjourned *sine die*.

III - Analysis and Reasons

A. The Provisions of the *Canada Labour Code*

[12] The applicable provision dealing with declaratory opinions under the *Code* is section 15.1, subsection 2 of which was recently added to the statute on January 1, 1999, which states:

> 15.1(1) The Board, or any member or employee of the Board designated by the Board, may, if the parties agree, assist the parties in resolving any issues in dispute at any stage of a

décembre 2001, mais c'est un point de vue que les parties ne partageaient manifestement pas si l'on considère leur réaction ultérieure. Chaque partie a eu la possibilité d'examiner la question, d'obtenir des instructions et de faire valoir son point de vue. La dernière lettre d'observations adressée au Conseil à cet égard a été reçue le 22 janvier 2003.

[10] La nouvelle question proposée par le Conseil n'a pas rallié l'appui des parties. À la place, Ledcor et la CLAC ont proposé des questions aussi générales que celles qui avaient été soumises à l'origine. Le Alberta Building Trades Council, dont les effectifs avaient subi des changements au cours des deux années précédentes, a indiqué qu'il s'opposait à la proposition du Conseil et aussi qu'il s'inscrivait désormais en faux contre la première série de questions pour lesquelles des audiences devaient avoir lieu en juillet 2002.

II - Décision

[11] La situation est donc la suivante: les parties n'arrivent pas à s'entendre sur la question ou les questions à soumettre au Conseil afin d'obtenir un avis déclaratoire. Ces questions avaient pour but d'établir les faits sur lesquels l'avis déclaratoire était censé être fondé. Même si le Conseil possède les pouvoirs discrétionnaires et les attributions voulues pour définir et administrer sa procédure et qu'il pourrait statuer sur l'affaire même sans entente entre les parties, quel objectif lié aux relations de travail et quels avantages y a-t-il à donner un avis déclaratoire dans les circonstances actuelles? Le Conseil expose ci-après les motifs pour lesquels il refuse de formuler un avis déclaratoire eu égard aux circonstances décrites précédemment et invite les parties à demander la remise au rôle de l'affaire, qui a été reportée pour une période indéterminée.

III - Analyse et motifs de décision

A. Les dispositions du *Code canadien du travail*

[12] La disposition applicable du *Code* qui porte sur les avis déclaratoires est l'article 15.1, dont le deuxième paragraphe a été ajouté le 1er janvier 1999. En voici le texte:

> 15.1(1) Le Conseil, ou l'un de ses membres ou employés qu'il désigne, peut, en tout état de cause et avec le consentement des parties, aider les parties à régler les questions en litige de la

proceeding and by any means that the Board considers appropriate, without prejudice to the Board's power to determine issues that have not been settled.

(2) The Board, on application by an employer or a trade union, may give declaratory opinions.

[13] The scope of this section had been previously commented upon in *Atomic Energy of Canada Limited*, [2001] CIRB no. 110, wherein the Board stated:

> [20] The Board's view in this respect is reinforced by the recent amendment of the *Code* (on January 1, 1999) to add section 15.1(2) which expressly indicates that the Board may give declaratory opinions. It is most reasonable to construe this subsection as indicative of a statutory intent that the Board should give opinions which, though merely of declaratory effect, will **support the parties in their own endeavors to more effectively pursue the statutory objective of the constructive settlement of disputes**.
>
> (page 10; emphasis added)

[14] It was clear that the intention underlying the addition of section 15.1(2) was for the Board to have very broad discretionary authority to assist the parties in resolving any issues in dispute at any stage of the proceedings and by any appropriate means. However, the Board's discretion must be exercised within the confines of the overarching objectives of the *Code* and its understanding of sound labour relations. Those objectives have been considered by the Board on numerous occasions.

[15] In *TELUS Advanced Communications et al.*, [2001] CIRB no. 108, the Board outlined the prudent balance that must be sought in administering the provisions of the *Code*:

> [50] The *Code*, as administered by the Canada Industrial Relations Board and its predecessor, has a long tradition of measured intervention to protect the rights and interests of workers, employers, trade unions and the general public. It was upon this basis that the crafters of the legislation laid out its foundation in the Preamble to the *Code*:
>
> "Whereas there is a long tradition in Canada of labour legislation and policy designed for the promotion of the common well-being through the encouragement of free collective bargaining and the constructive settlement of disputes;
>
> And whereas Canadian workers, trade unions and employers recognize and support freedom of association and free collective bargaining as the bases of effective industrial

façon que le Conseil juge indiquée sans qu'il soit porté atteinte à la compétence du Conseil de trancher les questions qui n'auront pas été réglées.

(2) Le Conseil, à la demande d'un employeur ou d'un syndicat, peut donner des avis déclaratoires.

[13] Le Conseil se trouve à avoir déjà formulé des observations sur l'application de cette disposition dans l'affaire *Énergie atomique du Canada Limitée*, [2001] CCRI n° 110:

> [20] Les vues du Conseil à cet égard sont d'ailleurs confirmées par le libellé du paragraphe 15.1(2), qui figure depuis peu dans le *Code* (depuis le 1er janvier 1999), et qui habilite le Conseil à donner des avis déclaratoires. Il est tout à fait raisonnable de supposer que le législateur a voulu doter le Conseil du pouvoir de formuler des avis, qui, même s'ils sont tout au plus de nature déclaratoire, **aideront les parties à poursuivre leurs efforts en vue de réaliser l'objectif du règlement positif des différends énoncé dans le *Code***.
>
> (page 10; c'est nous qui soulignons)

[14] Il est incontestable que l'ajout du paragraphe 15.1(2) avait pour but de donner au Conseil le pouvoir discrétionnaire voulu pour aider les parties à régler les questions en litige, en tout état de cause et de la façon qu'il juge indiquée. Cependant, ce pouvoir discrétionnaire doit être exercé en tenant compte des objectifs primordiaux du *Code* ainsi que dans l'optique de saines relations de travail. Le Conseil a, à maintes reprises, pris ces objectifs en considération.

[15] Dans l'affaire *TELUS Advanced Communications et autres*, [2001] CCRI n° 108, le Conseil formule des observations sur la nécessité d'adopter une approche équilibrée et prudente pour appliquer les dispositions du *Code*:

> [50] Le *Code*, tel qu'il a été administré par le Conseil canadien des relations industrielles et son prédécesseur, a une longue tradition d'intervention limitée pour protéger les droits et les intérêts des travailleurs, des employeurs, des syndicats et du grand public. C'est sur ce fondement que le législateur a établi le *Code*, comme en témoigne le Préambule:
>
> «ATTENDU
> qu'il est depuis longtemps dans la tradition canadienne que la législation et la politique du travail soient conçues de façon à favoriser le bien-être de tous par l'encouragement de la pratique des libres négociations collectives et du règlement positif des différends;
>
> que les travailleurs, syndicats et employeurs du Canada reconnaissent et soutiennent que la liberté syndicale et la pratique des libres négociations collectives sont les fondements

relations for the determination of good working conditions and sound labour-management relations;"

[51] This Board must be guided by these founding principles. The Board must encourage free collective bargaining and the constructive settlement of disputes, wherever possible and practical. **The Board must carefully balance its powers of intervention envisaged under the *Code* with the practical realities of industrial stability and sound labour-management relations.**

(page 23; emphasis added)

B. The Approaches to Declaratory Opinions in Other Jurisdictions

1. Alberta

[16] The approach to declaratory opinions adopted by the Alberta Labour Relations Board (ALRB) was expressed in *Revelstoke Companies Ltd.*, [1986] Alta.L.R.B.R. 96, where Chairman Sims stated:

We agree with the cautious approach to the giving of advance rulings adopted by the British Columbia Board as expressed in *PPE Industries* (supra), and favour it over the apparent blanket refusal in the Ontario case of *Daynes Health Care* (supra). We can foresee certain situations where the labour relations of the parties would be assisted by an advanced ruling. For example, where a sale, lease or transfer is definitely going through and where there are no facts in dispute the parties may well avoid conflict by having the Board decide the issues that arise under s.132(2) before the sale, lease or transfer closes. Similarly in situations involving a refusal to proceed to arbitration, in alleged breach of a union's s.138(i) duty of fair representation, it may avoid irreparable harm for the Board to give a declaratory opinion before the right to arbitrate is lost by the passage of time. **However, we believe for the reasons given by both the B.C. and the Ontario Boards, that giving a declaratory ruling on whether a proposed transaction will or will not fall within s.132, where that transaction may or may not go through, either in its proposed or an amended form, in the absence of the affected unions agreement that no facts are or may become in dispute, is likely to cause as much mischief as it resolves problems.**

(pages 105-106; emphasis added)

des relations du travail fructueuses permettant d'établir de bonnes conditions de travail et de saines relations entre travailleurs et employeurs;»

[51] Le Conseil doit s'inspirer de ces principes de base. Il doit encourager la libre négociation collective et le règlement positif des différends, dans la mesure du possible. **Il doit pondérer avec soin le pouvoir d'intervention que lui confère le *Code* et les réalités concrètes d'assurer la stabilité industrielle et de favoriser de saines relations de travail.**

(page 23; c'est nous qui soulignons)

B. L'approche préconisée par les autres commissions des relations de travail face aux avis déclaratoires

1. Alberta

[16] Dans l'affaire *Revelstoke Companies Ltd.*, [1986] Alta.L.R.B.R. 96, le président Sims décrit l'approche préconisée par la Commission des relations de travail de l'Alberta sur la question des avis déclaratoires:

Nous souscrivons à l'approche prudente préconisée par la Commission des relations de travail de la Colombie-Britannique dans l'affaire *PPE Industries*, précitée, en ce qui concerne les décisions anticipées et nous privilégions cette approche par rapport au refus général qui ressort à la lecture de la décision rendue par la Commission des relations de travail de l'Ontario dans l'affaire *Daynes Health Care*, précitée. Nous pouvons entrevoir des situations où une décision anticipée pourrait avoir un effet bénéfique sur les relations de travail des parties. Par exemple, quand une vente, une location ou un transfert est confirmé et qu'aucun fait n'est contesté, les parties pourraient s'éviter des problèmes en demandant à la Commission de trancher les questions qui découlent de l'application du paragraphe 132(2) avant la conclusion de la vente, de la location ou du transfert. De même, quand il y a refus de renvoyer à l'arbitrage un manquement allégué au devoir de représentation juste en vertu de l'alinéa 138(i), on éviterait probablement de compromettre irrémédiablement les relations de travail en demandant à la Commission de donner un avis déclaratoire avant l'expiration du délai prévu pour exercer le droit à l'arbitrage. **Cependant, nous croyons, pour les raisons invoquées par les Commissions des relations de travail de la Colombie-Britannique et de l'Ontario, qu'un avis déclaratoire sur la question de savoir si une transaction proposée sera assujettie ou non aux dispositions de l'article 132 sans savoir si cette transaction se réalisera, selon les modalités proposées ou autrement, et sans avoir obtenu l'assurance des parties concernées qu'aucun fait n'est ou ne sera contesté, est susceptible de causer plus de dommages qu'il ne règle de problèmes.**

(pages 105-106; traduction; c'est nous qui soulignons)

2. British Columbia

[17] The British Columbia Labour Relations Board (BCLRB) has a significant history in dealing with the declaratory opinion provisions that have been contained within its governing statutes. The BCLRB outlined its policy position with respect to declaratory opinions in the 1974 decision, *Utah Mines Ltd.*, no. 147/74, October 24, 1974, wherein it stated:

> Declarations are issued only under Section 38 where the Board considers it necessary and proper to do so. **To evaluate the necessity and propriety of making a declaration, it is necessary to consider the overall purpose of the *Code* and, particularly in this type of case, the remedies available in the regulations that relate to Part Five. These regulations reflect the Board's major objective of securing and maintaining industrial peace and promoting conditions favourable to the settlement of disputes. To achieve this, the Government has, through Section 42 of the regulations, indicated that the Board must not only sort out the rights of parties but also actively assist them to resolve the underlying problems that produce conflict, e.g., by appointing an officer to assist - as was done in this case.**
>
> In administering this new piece of legislation, the Board has been consistently careful not to commit itself to policy decisions or statements that could have unforeseen consequences. Sound labour relations policies only evolve with time and experience. Accordingly, the Board has declined to make opinions that it does not think will benefit those actively engaged in the British Columbia labour relations community.
>
> This case raises serious questions as to the jurisdiction of the Board to regulate activity on the picket line, particularly acts that might be classified as criminal or civil wrongs. Such matters may not come within the jurisdiction of the Board; however, an enunciation of the Board's jurisdiction in this area is best made where the Board is confronted with a live conflict.
>
> In this case, there is no longer a work stoppage. The issue is academic and the parties have resolved their differences directly. Exhaustive examination of the issues raised would not be proportionate to the considerable financial cost to the parties that such an examination would generate.
>
> Finally, I have asked myself what benefits would be derived by the labour relations community from an examination of a dispute that the parties have resolved themselves. Again, I conclude that any declaration that the Board might issue in this case would not have the benefit of being tested in a real life situation and, therefore, would be of questionable value.
>
> (pages 5-6; emphasis added)

2. Colombie-Britannique

[17] Il y a longtemps que la Commission des relations de travail de la Colombie-Britannique (CRTCB) formule des observations sur les dispositions de ses lois habilitantes relatives aux avis déclaratoires. La CRTCB a exposé son approche en la matière dans la décision rendue en 1974 dans l'affaire *Utah Mines Ltd.*, n° 147/74, 24 octobre 1974. L'extrait pertinent est reproduit ci-après:

> La Commission peut donner des avis déclaratoires en vertu de l'article 38 seulement lorsqu'elle le juge nécessaire. **Pour apprécier la nécessité et le bien-fondé de donner un tel avis, il est nécessaire de tenir compte de l'objectif général du *Code*, et, plus particulièrement dans le genre d'affaire dont nous sommes saisis, des réparations prévues dans les dispositions réglementaires se rapportant à la Partie cinq. Ces dispositions font écho à l'objectif principal de la Commission qui est de favoriser et de préserver la paix industrielle et de créer des conditions favorables au règlement des différends. Dans cette optique, le législateur a indiqué, au paragraphe 42 du Règlement, que la Commission doit non seulement définir les droits des parties, mais aussi prendre les moyens nécessaires pour les aider à régler les problèmes qui dégénèrent en conflits, p. ex. en demandant à un agent de leur prêter main-forte - comme ce fut le cas dans l'affaire qui nous occupe.**
>
> En appliquant cette nouvelle loi, la Commission s'est toujours abstenue de rendre des décisions ou de formuler des déclarations de principe susceptibles d'avoir des conséquences imprévues. Les lignes de conduite éprouvées en matière de relations de travail se façonnent uniquement avec le temps et l'expérience. Par voie de conséquence, la Commission refuse invariablement de donner des avis qui, à son sens, n'apporteront rien de concret aux membres actifs de la collectivité des relations du travail en Colombie-Britannique.
>
> L'affaire qui nous occupe suscite une véritable remise en cause du pouvoir de la Commission de régir les activités des grévistes, notamment celles qui pourraient entrer dans la catégorie des délits criminels ou des fautes civiles. Il se peut que ce genre d'affaire ne relève pas de la compétence de la Commission; cependant, le meilleur moment pour définir les attributions de la Commission en la matière c'est lorsqu'il y a un conflit.
>
> En l'espèce, le conflit de travail est terminé. La question à trancher est purement théorique et les parties ont réglé leurs différends par leurs propres moyens. Il serait insensé d'entreprendre un examen détaillé des questions soulevées vu les coûts énormes que représente une telle procédure.
>
> En fin de compte, je me suis demandé quels avantages la collectivité des relations de travail retirerait de l'examen d'un différend que les parties ont réglé par leurs propres moyens. J'en arrive encore une fois à la conclusion que tout avis déclaratoire que la Commission pourrait donner en l'espèce n'aurait pas la possibilité d'être éprouvé dans une situation réelle et serait dès lors d'une valeur discutable.
>
> (pages 5-6; traduction; c'est nous qui soulignons)

[18] The provisions of the various British Columbia statutes have been strikingly similar to those contained in the current federal *Code*. Both are, through statute, regulation or jurisprudence, expressly tied to the stated objectives of assisting the parties in the resolution of their disputes and in the promotion of industrial peace.

[19] In *Surrey Co-operative Association* (1983), 2 CLRBR (NS) 285, the BCLRB dismissed a reconsideration application that sought to have the provincial board proceed with a declaratory opinion. In that case, the lack of certainty with respect to factual circumstances was cited as the reason for confirming the original decision that a declaratory opinion was not appropriate in the circumstances. The applicable section of the *British Columbia Labour Code*, R.S.B.C. 1979, c. 276, in force at the time read:

> 38. The board, on application by an employer or trade union, or on its own motion, may give a declaratory opinion on a matter arising under this Act if it considers it necessary and proper to do so.

[20] In *PPG Industries Canada Ltd.*(1983), 3 CLRBR (NS) 214 (B.C.), Vice-Chairperson Moore adopted a very restrictive and cautious approach to declaratory opinions, when she stated:

> In the absence of some independent industrial relations purpose, the Board will not make any binding determinations of whether purchasers, lessees or transferees will escape or be bound by successorship obligations. The factual uncertainty in these cases, which troubled the Board in *Surrey Co-operative*, *supra*, in my opinion, is inherent in the very nature of these applications. It will rarely be the case that an actual transaction and the consequent business operation will take precisely the same form described by the parties in their anticipatory applications. Were the Board to issue the declaratory opinion sought by Kelowna 3mm that the transaction will not produce a successorship, it would remain open to the union to bring on a fresh application pursuant to s. 53 if the concrete facts of the transaction differ from those now before the Board. A declaration made on the day before the closing date of the transaction will in many cases be worthless a month later. In my opinion, no useful labour relations purpose can be served by routinely issuing opinions in these cases.
>
> (pages 218-219)

[18] Les dispositions des diverses lois de la Colombie-Britannique sont presque en tous points identiques à celles que l'on trouve dans le *Code canadien du travail* actuel. Dans un cas comme dans l'autre, la loi, le règlement ou la jurisprudence établit expressément un lien avec les objectifs définis, c'est-à-dire aider les parties à régler leurs différends et favoriser la paix industrielle.

[19] Dans l'affaire *Surrey Co-operative Association* (1983), 2 CLRBR (NS) 285, la CRTCB a rejeté une demande de réexamen visant à obtenir un avis déclaratoire. Dans cette affaire, la Commission a invoqué l'incertitude qui entourait les faits soumis pour confirmer la décision du banc initial qui avait conclu à la non-pertinence de donner un avis déclaratoire. La disposition applicable du Code du travail de la Colombie-Britannique (*British Columbia Labour Code*, R.S.B.C. 1979, c. 276) en vigueur à l'époque était libellée comme suit:

> 38. À la demande d'un employeur ou d'un syndicat, ou de sa propre initiative, la Commission peut donner un avis déclaratoire relativement à une question ayant trait à l'application de la présente loi, s'il juge nécessaire et indiqué de le faire.
>
> (traduction)

[20] Dans l'affaire *PPG Industries Canada Ltd.* (1983), 3 CLRBR (NS) 214 (B.C.), la Vice-présidente Moore a adopté une approche très restrictive et prudente pour statuer sur la demande d'avis déclaratoire. Voici ce qu'elle a dit à ce sujet:

> En l'absence d'un objectif indépendant lié aux relations de travail, la Commission n'entend pas rendre des décisions exécutoires pour trancher la question de savoir si les acheteurs, locataires et destinataires du transfert seront tenus ou non de respecter les obligations du successeur. Le caractère non définitif des faits dans ce genre d'affaires, qui a causé des difficultés à la Commission dans l'affaire *Surrey Co-operative*, précitée, constitue, à mon sens, l'une des caractéristiques de ces demandes. Il est rare qu'une transaction et les activités commerciales qui en résultent correspondent à tous égards aux descriptions qui sont fournies dans les demandes préliminaires des parties. Même si la Commission accédait à la demande de Kelowna 3mm et statuait que la transaction n'entraînera pas de changement d'employeur, le syndicat aurait toujours la possibilité de présenter une nouvelle demande fondée sur l'article 53 si les faits concrets de la transaction différaient de ceux qui ont été soumis à la Commission. Bien souvent, une déclaration faite la veille de la signature de la transaction ne vaudra plus rien un mois plus tard. À mon sens, on ne peut atteindre quelque objectif valable lié aux relations du travail en rendant systématiquement des avis déclaratoires dans des affaires de ce genre.
>
> (pages 218-219; traduction)

[21] A similarly cautious approach has been followed under the various amended or successive statutes that constituted the applicable declaratory opinion provisions in the British Columbia labour legislation. In *First Commercial Management Inc.* v. *United Food and Commercial Workers International Union, Local 1518* (1993), 93 CLLC 16,078, the BCLRB summarized its approach to declaratory opinions after decades of experience in dealing with such applications:

> ... There is a general discretion to give a declaratory opinion on *any* matter arising under the *Code*. In our view, while the Board should take a broader approach to anticipatory declarations in general, there will only be limited or occasional circumstances where a declaration will be appropriate in advance of a potential successorship.
>
> The notion of a declaratory opinion (or an "advance ruling" as it has been characterized here) is inherently problematic in the context of a potential successorship. The difficulties relate to "crystalization", as highlighted in *Futura Forest Products* and in the earlier authorities reviewed by the panel. A determination under what is now Section 35 of the *Code* typically depends upon an amalgam of various facts -- some pointing towards successorship, others suggesting the contrary conclusion. Where a declaratory opinion is provided, the relevant facts may well be subject to change. This might occur either deliberately (in an attempt to bring about a different result) or through unanticipated developments. In either situation, there will be the temptation to initiate further litigation before the Board, and the declaration will not have served its purpose.
>
> We do not believe that a valid labour relations purpose exists where the only concern is whether a proposed transaction will result in unionization. The question of whether an employer will be bound by a certification and collective agreement is not a sufficient test; rather, there must be some further or other basis for finding a valid labour relations purpose (e.g., concerns over what rights and obligations will be acquired). First Commercial's argument that labour relations consequences may have an important impact on business decisions is acknowledged. Generally, however, we are not prepared to depart from the policy that the Board should decline to express what effectively amounts to a legal opinion solely for the purpose of allowing parties to assess the commercial viability of a proposed transaction.
>
> Some examples of circumstances where it will continue to be appropriate to issue a declaratory opinion under Sections 143 and 35 of the *Code* are where there is a serious prospect of labour relations conflict (*Johnston Terminals Limited et al*, BCLRB No. L92/81); where a declaration will serve to protect an innocent third party from the effects of a labour dispute

[21] C'est cette même approche prudente qui a été retenue aux fins de l'application des diverses lois modifiées ou successives qui ont donné corps aux dispositions ayant trait aux demandes d'avis déclaratoire que renferme la législation du travail de la Colombie-Britannique. Dans l'affaire *First Commercial Management Inc.* v. *United Food and Commercial Workers International Union, Local 1518* (1993), 93 CLLC 16,078, la CRTCB expose brièvement les critères qui sont appliqués pour statuer sur les demandes d'avis déclaratoire, après s'être penchée sur ce genre de demande pendant des dizaines d'années:

> ... La Commission est généralement habilitée à donner un avis déclaratoire sur *toute* question se rapportant à l'application du *Code*. Selon nous, s'il y a lieu d'adopter un point de vue plus général sur la question des déclarations anticipées, rares sont les situations où la Commission sera justifiée de donner un avis en prévision d'un changement éventuel d'employeur ou de syndicat.
>
> La notion d'avis déclaratoire (ou de «décision anticipée», pour reprendre les termes utilisés dans l'affaire dont nous sommes saisis) suscite nécessairement des difficultés dans le contexte d'un changement possible d'employeur ou de syndicat. Les difficultés tiennent à la «cristallisation», comme il est indiqué dans l'affaire *Futura Forest Products* et dans les décisions antérieures que le banc a prises en considération. Une décision fondée sur l'article 35 du *Code* actuel repose nécessairement sur un amalgame de faits divers - certains indiquant l'existence d'un successeur, d'autres le contraire. Dans les cas où il y a formulation d'un avis déclaratoire, rien ne garantit que les faits pertinents ne changeront pas, que ce soit de façon délibérée (dans le but d'en arriver à un résultat différent) ou à cause d'événements imprévus. Dans un cas comme dans l'autre, on sera tenté d'adresser une autre demande à la Commission et la déclaration initiale n'aura été d'aucune utilité.
>
> Nous ne croyons pas qu'il existe un objectif valable lié aux relations de travail quand la seule préoccupation est de savoir si la transaction envisagée entraîne la syndicalisation des employés concernés. La question de savoir si un employeur sera lié par une ordonnance d'accréditation et une convention collective n'est pas un critère suffisant; il doit y avoir une autre raison de conclure à l'existence d'un objectif lié aux relations de travail (p. ex. des interrogations au sujet des droits et obligations). Il est vrai, pour reprendre l'argument de First Commercial, que les conséquences de la transaction sur les relations de travail peuvent avoir une incidence considérable sur les décisions commerciales. Cependant, il n'est généralement pas dans nos habitudes de faire abstraction de la ligne de conduite établie, à savoir que la Commission devrait s'abstenir d'exprimer une opinion, ou, dans les faits, un avis juridique, dans le seul but de permettre aux parties d'apprécier la validité commerciale de la transaction envisagée.
>
> Il y a quand même des situations où il sera nécessaire de donner un avis déclaratoire en vertu des articles 143 et 35 du *Code*, par exemple quand un conflit de travail est quasiment inévitable (*Johnston Terminals Limited et al*, BCLRB n° L92/81); quand il est nécessaire de protéger une tierce partie des effets d'un conflit de travail (*238556 B.C. Ltd.*, BCLRB n° L157/81);

(*238556 B.C. Ltd.*, BCLRB No. L157/81); where a successorship is either agreed to or not opposed, and the real issues in dispute concern the resulting consequences (*Mainland Magazine Services*, IRC No. C72/88; *Palm Dairies Limited*, IRC No. C132/89); or where the transaction involves substantial economic ramifications and other "compelling" reasons (*Prince George Wood Preserving Ltd.*, *supra*). The foregoing situations are not intended to be exhaustive. Consistent with the legislative amendment in Section 143 of the *Code*, there will no doubt be new and additional cases where the facts have sufficiently crystalized and a valid labour relations purpose exists for a declaration. However, it is unnecessary in this case to provide more definitive examples.

(pages 6-7)

[22] The BCLRB's approach has consistently required that there be at least two prerequisites before an application for declaratory opinion be considered; there must be a sufficient crystallization of the facts, and an independent or valid labour relations purpose to be served. Without both of these clearly evident, the BCLRB has refused to issue declaratory opinions, proving the restrictive nature of such preconditions.

3. Ontario

[23] Ontario has experience in dealing with declaratory opinions since the 1950's, through such early decisions as *Fiberglass Canada Limited (Sarnia)* (1952), 52 CLLC 17,033; and *Arvo Tuomi et al.* (1953), 53 CLLC 17,052. The Ontario Labour Relations Board (OLRB) has adopted a very narrow and extremely cautious approach. Under the Ontario *Labour Relations Act*, R.S.O. 1980, c. 228, parties have sought a declaratory opinion on matters arising under their collective agreement pursuant to section 124 of the Ontario statute:

124.(1) Notwithstanding the grievance and arbitration provisions in a collective agreement or deemed to be included in a collective agreement under section 44, a party to a collective agreement between an employer or employers' organization and a trade union or council of trade unions may refer a grievance concerning the interpretation, application, administration or alleged violation of the agreement, including any question as to whether a matter is arbitrable, to the Board for final and binding determination.

(2) A referral under subsection (1) may be made in writing in the prescribed form by a party at any time after delivery of the written grievance to the other party, and the Board shall appoint a date for and hold a hearing within fourteen days after receipt of the referral and may appoint a labour relations officer

quand un changement d'employeur ou de syndicat est accepté ou n'est pas contesté et que le véritable litige porte sur l'incidence du changement (*Mainland Magazine Services*, IRC n° C72/88; *Palm Dairies Limited*, IRC n° C132/89); ou quand la transaction comporte de nombreuses ramifications économiques et procède d'autres raisons «impérieuses» (*Prince George Wood Preserving Ltd.*, précitée). Ce ne sont là que quelques-unes des situations qui pourraient donner lieu à la formulation d'un avis déclaratoire. En application des dispositions de l'article 143 modifié du *Code*, il se présentera certainement d'autres cas où la cristallisation des faits et l'existence d'un objectif valable lié aux relations de travail justifieront la formulation d'un avis déclaratoire. Il est toutefois inutile, en l'espèce, de donner des exemples plus précis.

(pages 6-7; traduction)

[22] Avant d'accepter de se saisir d'une demande d'avis déclaratoire, la CRTCB exige et a toujours exigé que deux conditions préalables au moins soient remplies, soit une cristallisation suffisante des faits et un objectif indépendant ou valable lié aux relations de travail; faute de quoi, la CRTCB refusera de donner un avis déclaratoire, ce qui démontre bien la nature restrictive de ces conditions préalables.

3. Ontario

[23] L'Ontario a commencé à statuer sur des demandes d'avis déclaratoire dans les années 1950, comme en témoignent les décisions rendues dans les affaires *Fiberglass Canada Limited (Sarnia)* (1952), 52 CLLC 17,033; et *Arvo Tuomi et al.* (1953), 53 CLLC 17,052. La Commission des relations de travail de l'Ontario (CRTO) a adopté un point de vue très restrictif et extrêmement prudent en ce qui concerne les avis déclaratoires. En vertu de la *Labour Relations Act*, R.S.O. 1980, c. 228 de l'Ontario, les parties ont sollicité des avis déclaratoires sur des questions se rapportant à l'application de leur convention collective conformément à l'article 124, qui est libellé comme suit:

124.(1) Sans égard aux procédures de règlement des griefs et de renvoi à l'arbitrage prévues dans une convention collective ou réputées prévues dans une convention collective en vertu de l'article 44, toute partie à une convention collective conclue entre un employeur ou une organisation patronale et un syndicat ou un regroupement de syndicats peut renvoyer à la Commission un grief portant sur l'interprétation, l'application ou la violation alléguée de la convention collective, y compris une question visant à déterminer si une affaire est arbitrable, en vue d'obtenir une décision définitive et exécutoire.

(2) La demande de renvoi prévue au paragraphe (1) peut être faite par écrit sur le formulaire prescrit à n'importe quel moment après la signification du grief écrit à l'autre partie, et la Commission doit tenir une audience dans les quatorze jours suivant la réception de la demande de renvoi et peut confier à

to confer with the parties and endeavour to effect a settlement before the hearing.

(3) Upon a referral under subsection (1), the Board has exclusive jurisdiction to hear and determine the difference or allegation raised in the grievance referred to it, including any question as to whether the matter is arbitrable, and the provisions of subsections 44(6), (8), (9), (10), (11) and (12) apply with necessary modifications to the Board and to the enforcement of the decision of the Board.

[24] In *International Brotherhood of Electrical Workers*, [1990] OLRB Rep. March 283, the OLRB noted:

25. ... From the submissions of the parties it is apparent that their "difference" in respect of clause 1006 can occur in more than one context or fact situation i.e. contractors fail to remit monies and/or Trustees fail to pay amounts required under Bill 47 with monies from the Fund. **Yet the applicants desire adjudication of the "difference" regarding the appropriate interpretation of clause 1006 without the establishment of a firm factual context** and without having exercised either of the two options it asserts are open to contractors bound to the collective agreement. In our view, the grievance is therefore premature because, at this stage of the "difference" there is no concrete issue between the parties, only a potential issue. In our view, the statutory language is not so broad as to require arbitration of "differences" if such arbitration is premature and a predetermination of potential disputes. Certainly these are not circumstances in which we would grant declaratory relief of the type requested here assuming we had the jurisdiction to arbitrate this difference in respect of the interpretation of the agreement.

(page 290; emphasis added)

[25] The OLRB has provided a recent example of what does *not* constitute a sufficiently valid labour relations purpose in *International Brotherhood of Electrical Workers*, *supra*, when it denied the request for declaratory relief:

24. ... We note that declaratory relief is a matter of discretion. Assuming we have the jurisdiction we would not grant such declaratory relief in the circumstances of this case. The only purpose for such declaratory relief in this case is to constitute some authority for use by these applicants or other similarly situated as justification for deducting certain amounts from the monies they would otherwise remit to the Fund.

(pages 289-290)

un agent des relations de travail le mandat d'entamer des discussions avec les parties dans le but d'en arriver à un règlement avant la tenue de l'audience.

(3) Ayant été saisie d'une demande de renvoi en vertu du paragraphe (1), la Commission est seule habilitée à statuer sur le différend ou l'allégation faisant l'objet du grief, y compris à trancher la question de savoir si l'affaire est arbitrable, et les dispositions des paragraphes 44(6), (8), (9), (10), (11) et (12) s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, à la Commission et à l'exécution de sa décision.

(traduction)

[24] Dans l'affaire *International Brotherhood of Electrical Workers*, [1990] OLRB Rep. March 283, la CRTO fait observer ce qui suit:

25. ... Il se dégage des observations des parties que le «différend» qui les oppose relativement à l'application de la clause 1006 peut se produire dans plusieurs contextes ou situations de fait, autrement dit les entrepreneurs font défaut de remettre les sommes nécessaires ou les fiduciaires font défaut de payer les montants requis en vertu du projet de loi 47 à même le fonds, ou les deux à la fois. **En dépit de cela, les requérants demandent qu'il soit statué sur le «différend» portant sur l'interprétation de la clause 1006 sans avoir établi clairement les faits** et sans s'être prévalus de l'une des deux options qui, soutiennent-ils, s'offrent aux entrepreneurs liés par la convention collective. Selon nous, le grief est prématuré parce que, à ce stade du «différend», il n'y a pas de question concrète sur laquelle les parties divergent de vues, seulement une question possible. À notre avis, le libellé de la loi n'est pas assez général pour obliger la Commission à arbitrer des «différends» lorsqu'elle juge qu'une telle procédure est prématurée, ainsi qu'à rendre une décision anticipée en prévision d'un différend éventuel. Il est certain que dans des situations semblables, nous refuserions de donner un avis déclaratoire du genre de celui qui est demandé en l'espèce, si tant est que nous soyons habilités à arbitrer le différend relatif à l'interprétation de la convention collective.

(page 290; traduction; c'est nous qui soulignons)

[25] La CRTO a récemment fourni un exemple de ce qui *ne* constitue *pas* un objectif valable lié aux relations de travail lorsqu'elle a rejeté la demande d'avis déclaratoire dans *International Brotherhood of Electrical Workers*, précité:

24. ... Nous attirons l'attention sur le fait que la Commission jouit du pouvoir discrétionnaire de donner les avis déclaratoires qu'elle juge indiqués. En tenant pour acquis que nous sommes habilités à statuer sur la question, nous n'accepterions pas de donner un avis déclaratoire en l'espèce. Tout ce que les requérants cherchent à obtenir c'est un texte officiel qu'eux-mêmes ou les autres qui se trouvent dans une situation analogue pourront utiliser pour s'arroger le droit de déduire certains montants des sommes destinées au fonds.

(pages 289-290; traduction)

[26] From this recent decision, it is clear that the OLRB also requires a sufficiently valid labour relations purpose before it will consider proceeding toward declaratory relief.

4. Manitoba

[27] In *Thompson General Hospital et al.*, [1978] M.L.B.D. No. 2 (QL), the Manitoba Labour Board (MLB) was requested to make a finding as to whether certain named employee classifications were, in fact, employees within the meaning of *The Labour Relations Act*. After finding that it had jurisdiction to consider the twenty-seven applications filed by the union, Vice-Chairman Jamieson stated:

> We are mindful that Section 121(1) sets out that the Board "may at any time" determine any question allowed for in clauses (a) to (1), however, we have reached the conclusion that we should not come to a decision as to whether or not a person is an employee unless there is a specific bargaining unit to be considered and where, as a result of our decision the person is either included or excluded from the specific bargaining unit at the time of the Board's decision.
>
> ...
>
> We decline to make the rulings applied for in these applications.
>
> (QL)

[28] Once again, the lack of a specific set of agreed-upon factual circumstances was sufficient to convince the MLB to determine that it was not appropriate to provide what amounted to a declaratory opinion.

5. Saskatchewan

[29] In *Saskatchewan Gaming Corp. et al.* (2002), 87 CLRBR (2d) 123, the Saskatchewan Labour Relations Board (SLRB) was asked to issue an advance ruling on successorship rights at the urging of those parties that would be affected by any successorship application. In refusing to make an advance ruling because there were no special circumstances justifying such a ruling, Chairperson Gray stated:

> [26] We see merit in adopting the cautious approach of the British Columbia and Alberta Labour Relations Boards. **The proposed transaction must be "crystallized" in the sense that the agreements in question are finalized or close to finalization and the impact or effects of the disposition are known with some certainty. In addition, we will require the**

[26] Cette décision récente montre clairement que la CRTO exige elle aussi que les requérants fassent la preuve de l'existence d'un objectif valable lié aux relations de travail avant de statuer sur une demande d'avis déclaratoire.

4. Manitoba

[27] Dans l'affaire *Thompson General Hospital et al.*, [1978] M.L.B.D. No. 2 (QL), la Commission du travail du Manitoba (CTM) était appelée à déterminer si certains travailleurs étaient des employés au sens de la *Labour Relations Act*. Après avoir statué que la Commission était habilitée à se saisir des 27 demandes du syndicat, le Vice-président Jamieson a fait observer ce qui suit:

> Nous tenons compte du fait qu'en vertu du paragraphe 121(1), la Commission peut trancher «en tout état de cause» une question prévue aux articles (a) à (1); cependant, nous en sommes arrivés à la conclusion que nous devions nous abstenir de nous prononcer sur la question de savoir si une personne est un employé à moins que notre décision se rapporte à une unité de négociation particulière et qu'il soit statué que cette personne est incluse ou non incluse dans cette unité à la date de la décision de la Commission.
>
> ...
>
> Nous refusons de rendre les décisions demandées en l'espèce.
>
> (QL; traduction)

[28] Encore une fois, c'est à cause de l'absence d'une série de faits particuliers admis conjointement par les parties que la CTM a conclu à la non-pertinence de rendre une décision qui avait valeur d'avis déclaratoire.

5. Saskatchewan

[29] Dans l'affaire *Saskatchewan Gaming Corp. et al.* (2002), 87 CLRBR (2d) 123, la Commission des relations de travail de la Saskatchewan était appelée à se prononcer à l'avance sur les droits du successeur à la demande des parties susceptibles d'être touchées par une demande de détermination des droits et obligations du successeur. En refusant d'accéder à la demande, faute de circonstances spéciales justifiant une telle décision, le Président Gray a déclaré ce qui suit:

> [26] Nous estimons qu'il est justifié d'adopter l'approche prudente préconisée par les commissions des relations de travail de la Colombie-Britannique et de l'Alberta. **La transaction proposée doit être «cristallisée», autrement dit, les parties doivent avoir conclu ou être sur le point de conclure les conventions collectives en cause, et l'incidence**

> **applicant to advance an independent labour relations purpose for the declaratory ruling.** The list contained in *First Commercial Management Inc.*, *supra*, provides a useful example of the types of issues that may compel the Board to issue an advance ruling. There may be other similar reasons as well. In the absence of such issues, however, the Board will decline to exercise its authority to issue advance rulings.
>
> (page 758; emphasis added)

[30] The SLRB expressly adopted the Alberta and British Columbia labour relations boards' approach. It required not only clear and undisputed factual circumstances upon which to base a declaratory opinion (or advance ruling), but it also required the demonstration of an independent labour relations purpose by the applicant.

C. Conclusion

[31] The Board expressly adopts the cautious approach espoused by both the Alberta and the British Columbia labour relations boards. There must be a valid labour relations purpose recognized by the Board as both worthwhile and beneficial to the parties and to the broader labour relations communities, which may be impacted by the opinion. There must also exist the reasonable likelihood that the perceived benefit to the parties will significantly outweigh any potential mischief that would reasonably be anticipated to arise in the course of the proceedings themselves. Lastly, there must be a solid factual ground upon which to base any declaratory opinion. It is not prudent to lightly pursue a declaratory opinion precisely for the reasons commented upon by the OLRB in *Daynes Health Care Limited*, [1983] OLRB Rep. May 632:

> 13. ... Any desire to provide guidance to the labour relations community in a difficult area of the law must be tempered by a recognition that preliminary opinions based on hypothetical facts could create as much mischief as they resolve, if not more. Not only would such opinions encourage a rescission or restructuring of transactions to which section 63 might otherwise apply but, in addition, there could be litigation about the effect of the opinion itself and whether the transaction was actually consummated in the form upon which the Board's opinion was based. Since close cases will often turn on subtle shadings of fact, in our view, it would be unwise to render opinions on what will inevitably be less than complete information. In today's volatile business climate there is a real

> **ou les effets de la disposition doivent être connus avec une certaine certitude. Au surplus, le requérant doit aussi faire valoir que la décision anticipée demandée permettra d'atteindre un objectif indépendant lié aux relations de travail.** La liste fournie dans l'affaire *First Commercial Management Inc.*, précitée, donne une bonne idée du genre de questions qui pourraient inciter la Commission à rendre une décision anticipée. Il peut également y en avoir d'autres. Cependant, en l'absence de telles questions, la Commission refusera d'exercer son pouvoir de rendre des décisions anticipées.
>
> (page 758; traduction; c'est nous qui soulignons)

[30] La Commission des relations de travail de la Saskatchewan a expressément fait sienne l'approche préconisée par les commissions des relations de travail de l'Alberta et de la Colombie-Britannique. En plus d'insister sur l'existence d'une situation de fait incontestable permettant d'étayer la formulation d'un avis déclaratoire (ou d'une décision anticipée), la commission a exigé que la requérante fasse la preuve d'un objectif indépendant lié aux relations de travail.

C. Conclusion

[31] Le Conseil fait expressément sienne l'approche prudente adoptée par les commissions des relations de travail de l'Alberta et de la Colombie-Britannique. La demande doit viser un objectif valable lié aux relations de travail et le Conseil doit juger que cet objectif revêt un sens et constitue un avantage pour les parties ainsi que pour les collectivités des relations du travail en général, qui sont susceptibles d'être touchées par l'avis déclaratoire. Il doit aussi exister une probabilité raisonnable que l'avantage perçu compensera largement les dommages que la procédure en tant que telle est susceptible de causer. En dernier lieu, il doit exister une situation de fait indéniable sur laquelle le Conseil peut s'appuyer pour donner un avis déclaratoire. Il n'est pas prudent d'entreprendre une démarche en vue d'obtenir un avis déclaratoire sans préparation, et cela pour les raisons exposées par la CRTO dans l'affaire *Daynes Health Care Limited*, [1983] OLRB Rep. May 632:

> 13. ... Avant de céder à la tentation de donner des indications à la collectivité des relations du travail sur un point difficile de droit, il faut tenir compte du fait que les avis déclaratoires fondés sur des conjectures peuvent créer autant, sinon plus, de problèmes qu'ils n'en règlent. En plus d'ouvrir la voie à l'annulation ou à la restructuration de transactions auxquelles l'article 63 pourrait par ailleurs s'appliquer, on risque de susciter des différends au sujet de l'effet de l'avis déclaratoire ainsi que relativement à la question de savoir si la transaction conclue correspond à tous égards à celle sur laquelle la Commission s'est fondée pour donner l'avis demandé. Étant donné que l'issue des cas mitoyens repose souvent sur de subtiles nuances de fait, il serait imprudent, selon nous, de

> likelihood that various components of "the deal" will change (for example, to accommodate financing or licensing requirements) between its initial conception and its completion, and we are by no means convinced that the injection of a preliminary Board opinion at one stage or another in this process would really facilitate the promotion of orderly collective bargaining or the interests which section 63 was designed to protect. Finally, we are constrained to note that section 63 is not the only provision of the Act which occasionally gives rise to interpretive difficulties. The same could be said of the duty to bargain in good faith, the so-called statutory freeze (see section 79), and certain of the unfair labour practice provisions. ...
>
> (page 635)

[32] In this instance, where neither Ledcor, CLAC nor the Alberta Building Trades Council are in complete agreement on the question to be considered by the Board, the factual circumstances underlying the application have become uncertain. Without a solid factual foundation upon which to build a declaratory opinion, it is not prudent for the Board to proceed. The likelihood is extremely low that a hearing, in pursuit of a declaratory opinion in these circumstances, would benefit the primary parties involved or the interested and affected labour relations communities. Conversely, the Board is of the opinion that the likelihood is extremely high that there may be harm or mischief to the labour relations between the parties and within the affected labour relations communities arising directly out of the Board's hearing process. For all of the above reasons, the Board refuses to exercise its discretion to proceed with hearings that would result in a declaratory opinion. The previous matter, which had been adjourned *sine die*, will be re-scheduled upon the request of one of the affected parties.

> donner des avis fondés sur des renseignements qui sont immanquablement incomplets. Dans le contexte commercial incertain actuel, il est fort probable que divers éléments du projet auront changé (pour tenir compte, par exemple, des besoins en matière de financement ou d'attribution de permis) entre le moment de sa conception initiale et celui de sa réalisation, et nous ne sommes absolument pas convaincus que la formulation par la Commission d'un avis déclaratoire à un moment ou à un autre du processus favoriserait véritablement des négociations collectives harmonieuses ou les intérêts que l'article 63 est censé protéger. Enfin, nous nous devons de faire observer que l'article 63 n'est pas la seule disposition de la Loi qui cause parfois des problèmes d'interprétation. C'est aussi le cas de la disposition relative au devoir de négocier de bonne foi, de celle relative au gel des conditions d'emploi (voir l'article 79) et de certaines dispositions ayant trait aux pratiques déloyales de travail...
>
> (page 635; traduction)

[32] Dans l'affaire en l'instance, où les requérants, Ledcor, la CLAC et le Alberta Building Trades Council, n'arrivent pas à s'entendre sur la question à soumettre au Conseil, les faits invoqués au soutien de la demande d'avis déclaratoire sont devenus incertains. Faute de faits solides sur lesquels fonder un avis déclaratoire, le Conseil doit se garder de se saisir de la demande. Il est fort peu probable que la formulation d'un avis déclaratoire à l'issue d'une audience, dans les circonstances de la présente affaire, soit d'une quelconque utilité aux parties en cause, aux parties intéressées, ainsi qu'aux diverses collectivités des relations du travail concernées. Par ailleurs, le Conseil croit qu'un tel avis mettrait fort probablement en péril les relations de travail des parties et des collectivités des relations du travail intéressées ou touchées. Pour tous les motifs exposés précédemment, le Conseil refuse dès lors d'exercer son pouvoir discrétionnaire de tenir des audiences ayant pour but la formulation d'un avis déclaratoire. L'affaire antérieure, qui avait été ajournée pour une période indéterminée, sera remise au rôle à la demande de l'une ou l'autre des parties concernées.

CASES CITED

Atomic Energy of Canada Limited, [2001] CIRB no. 110

Daynes Health Care Limited, [1983] OLRB Rep. May 632

Fiberglass Canada Limited (Sarnia) (1952), 52 CLLC 17,033 (OLRB)

First Commercial Management Inc. v. *United Food and Commercial Workers International Union, Local 1518* (1993), 93 CLLC 16,078 (B.C.)

AFFAIRES CITÉES

Daynes Health Care Limited, [1983] OLRB Rep. May 632

Énergie atomique du Canada Limitée, [2001] CCRI nº 110

Fiberglass Canada Limited (Sarnia) (1952), 52 CLLC 17,033 (CRTO)

First Commercial Management Inc. v. *United Food and Commercial Workers International Union, Local 1518* (1993), 93 CLLC 16,078 (C.-B.)

International Brotherhood of Electrical Workers, [1990] OLRB Rep. March 283

PPG Industries Canada Ltd. (1983), 3 CLRBR (NS) 214 (B.C.)

Revelstoke Companies Ltd., [1986] Alta.L.R.B.R. 96

Saskatchewan Gaming Corp. et al. (2002), 87 CLRBR (2d) 123 (Sask.)

Surrey Co-operative Association (1983), 2 CLRBR (NS) 285 (BCLRB)

TELUS Advanced Communications et al., [2001] CIRB no. 108

Thompson General Hospital et al., [1978] M.L.B.D. No. 2 (QL)

Tuomi (Arvo) et al. (1953), 53 CLLC 17,052 (OLRB)

Utah Mines Ltd., no. 147/74, October 24, 1974 (BCLRB)

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 15.1(2); 38(3), 38(4)

International Brotherhood of Electrical Workers, [1990] OLRB Rep. March 283

PPG Industries Canada Ltd. (1983), 3 CLRBR (NS) 214 (B.C.)

Revelstoke Companies Ltd., [1986] Alta.L.R.B.R. 96

Saskatchewan Gaming Corp. et al. (2002), 87 CLRBR (2d) 123 (Sask.)

Surrey Co-operative Association (1983), 2 CLRBR (NS) 285 (CRTCB)

TELUS Advanced Communications et autres, [2001] CCRI n° 108

Thompson General Hospital et al., [1978] M.L.B.D. No. 2 (QL)

Tuomi (Arvo) et al. (1953), 53 CLLC 17,052 (CRTO)

Utah Mines Ltd., n° 147/74, 24 octobre 1974 (BCLRB)

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 15.1(2); 38(3), 38(4)

CA1
L155
-03
Government Publications

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 5-03

Reasons for decision

Canadian Union of Postal Workers,
applicant,
and
S.V.N. Enterprises Ltd., doing business as S & K Trucking; Canada Post Corporation,
employers.

CITED AS: S.V.N. Enterprises Ltd., doing business as S & K Trucking et al.

Board File: 22526-C

Decision no. 219
March 5, 2003

Single employer declaration - Board's discretion - Section 35 - Application filed by the union pursuant to section 35 of the *Canada Labour Code, Part I* (the *Code*) seeking a declaration that two employers are a single employer for the purposes of the *Code* - The Board has formulated a two-step test for the application of section 35 - The first step requires that five conditions must be met: (1) two or more enterprises, i.e., businesses; (2) under federal jurisdiction; (3) associated or related; (4) of which two but not necessarily all are employers; and (5) said businesses being operated by employers having common direction or control over them - Second, Board must be satisfied that a labour relations purpose would be served by declaration sought - Board states section 35 of the *Code* is remedial as it is not intended to advance a union's position or provide it with rights it has not otherwise obtained - In absence of evidence of rights under threat due to corporate transactions or restructuring, section 35 declaration should not automatically follow - Board found no evidence that the contract between the two employers eroded or threatened any bargaining rights under the *Code* - While it may be preferable to replace an obstinate employer with a familiar and potentially more amenable bargaining counterpart, the Board is of the view that this is not the intended purpose of section 35 of the *Code* - Even though the five criteria of first step of test for a single employer declaration were met, the Board is not satisfied that a

Motifs de décision

Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes,
requérant,
et
S.V.N. Enterprises Ltd., exploitée sous la raison sociale S & K Trucking; Société canadienne des postes,
employeurs.

CITÉ: S.V.N. Enterprises Ltd., exploitée sous la raison sociale S & K Trucking et autre

Dossier du Conseil: 22526-C

Décision n° 219
le 5 mars 2003

Déclaration d'employeur unique - Pouvoir discrétionnaire du Conseil - Article 35 - Le syndicat a saisi le Conseil d'une demande fondée sur l'article 35 du *Code canadien du travail, Partie I* (le *Code*), en vue d'obtenir une déclaration selon laquelle deux employeurs constituent un employeur unique aux fins du *Code* - Le Conseil a formulé un critère en deux volets aux fins de l'application de l'article 35 - Dans un premier temps, il faut que cinq conditions soient remplies, c'est-à-dire qu'il doit exister 1) une pluralité d'entreprises au sens d'exploitations; 2) de compétence fédérale; 3) associées ou connexes; 4) dont au moins deux mais pas nécessairement toutes sont des employeurs; 5) lesquels dirigent ou contrôlent en commun les exploitations en question - On passe ensuite au second volet où il doit être établi à la satisfaction du Conseil que la déclaration demandée servirait un objectif lié aux relations du travail - Le Conseil déclare que l'article 35 est une disposition réparatrice, car il n'a pas pour objet d'améliorer la situation d'un syndicat ou de lui accorder des droits qu'il ne possède pas déjà - En l'absence de preuve que des droits sont menacés à cause d'une transaction ou d'une restructuration, le Conseil estime qu'il n'y a pas lieu de formuler une déclaration fondée sur l'article 35 - Aucune preuve n'a été produite pour démontrer que le contrat conclu entre les deux employeurs a érodé ou mis en péril les droits de négociation reconnus par le *Code* - Si l'on peut trouver préférable de remplacer un

LIBRARY
NOV 30 2004
UNIVERSITY OF TORONTO

labour relations purpose would be served by granting a single employer declaration - Application dismissed.

employeur obstiné par un interlocuteur familier et probablement plus disposé à négocier, le Conseil est d'avis que ce n'est pas l'objet prévu de l'article 35 du *Code* - Le Conseil a statué que les cinq conditions du premier volet du critère étaient remplies, mais il a refusé de formuler une déclaration d'employeur unique invoquant qu'une telle déclaration ne servirait aucun objectif lié aux relations du travail - Demande rejetée.

The Board was composed of Ms. Julie M. Durette, Vice-Chairperson, Ms. Laraine C. Singler and Mr. Thomas D. Mullins, Members. A hearing was held on May 13 and 14, 2002 in Vancouver, British Columbia.

Le Conseil était composé de M[e] Julie M. Durette, Vice-présidente, ainsi que de M[me] Laraine C. Singler et de M. Thomas D. Mullins, Membres. Une audience a eu lieu à Vancouver (Colombie-Britannique) les 13 et 14 mai 2002.

Appearances

Mr. Donald J. Crane and Ms. Heather Neun, for the Canadian Union of Postal Workers;
Mr. Herb Loomba, for S.V.N. Enterprises Ltd., doing business as S & K Trucking;
Mr. Peter A. Gall, for Canada Post Corporation.

Ont comparu

M. Donald J. Crane et M[me] Heather Neun, pour le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes;
M. Herb Loomba, pour S.V.N. Enterprises Ltd., exploitée sous la raison sociale S & K Trucking;
M. Peter A. Gall, pour la Société canadienne des postes.

These reasons for decision were written by Ms. Julie M. Durette, Vice-Chairperson.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M[e] Julie M. Durette, Vice-présidente.

I - Nature of the Application

[1] The Board is seized with an application filed on October 15, 2001 by the Canadian Union of Postal Workers (CUPW or the union), pursuant to section 35 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*), seeking a declaration that S.V.N. Enterprises Ltd., doing business as S & K Trucking (S & K), and Canada Post Corporation (Canada Post) are a single employer for the purposes of the *Code*.

[2] The Board was also seized with a complaint CUPW filed simultaneously against the same parties and alleging they violated sections 50(a), 94(1)(a), 94(3)(a)(i) and 96 of the *Code*.

I - Nature de la demande

[1] Le 15 octobre 2001, le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (le STTP ou le syndicat) a saisi le Conseil d'une demande fondée sur l'article 35 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*) en vue d'obtenir une déclaration selon laquelle S.V.N. Enterprises Ltd., exploitée sous la raison sociale S & K Trucking (S & K), et la Société canadienne des postes (Postes Canada) constituent un employeur unique aux fins du *Code*.

[2] À la même date, le STTP a aussi saisi le Conseil d'une plainte alléguant que les mêmes parties avaient contrevenu aux alinéas 50a) et 94(1)a), au sous-alinéa 94(3)a)(i) et à l'article 96 du *Code*.

II - Background and Facts

[3] Canada Post is well known for the postal services it provides across Canada, being present in almost every community in the country. In rural areas, it relies on a number of contractors to assist in the delivery of mail. For decades, Canada Post has entered into Combined Urban Services (CUS) contracts with third party contractors, who are responsible for sorting, collecting

II - Contexte et exposé des faits

[3] Postes Canada est bien connue pour les services postaux qu'elle offre dans l'ensemble du Canada, étant présente dans presque toutes les localités canadiennes. Dans les régions rurales, elle fait appel à des entrepreneurs pour effectuer la livraison du courrier. Depuis des dizaines d'années, Postes Canada conclut des contrats de services urbains fusionnés (SUF) avec

and delivering mail and other Canada Post products in designated geographic areas. At the time of the hearing, there were 197 CUS contracts in force across the country. Each contract is of precisely the same form and substance and all CUS contracts are publicly tendered for a fixed term. Canada Post advertises and solicits tenders for these contracts.

des sous-traitants qui s'occupent du tri, de la levée et de la livraison du courrier et des autres produits offerts par Postes Canada dans des régions géographiques désignées. À la date de l'audience, il y avait 197 contrats SUF en vigueur au Canada. Les contrats sont rédigés et se présentent exactement de la même manière et ils sont tous attribués par voie de soumission publique pour une période déterminée. Postes Canada annonce publiquement ses appels d'offres.

[4] Canada Post and CUPW have a longstanding collective bargaining relationship. As well, several of Canada Post's CUS contractors have collective bargaining relationships with CUPW or other unions.

[4] Il y a des années que Postes Canada et le STTP sont parties à des négociations collectives. Plusieurs des entrepreneurs qui ont des contrats SUF avec Postes Canada ont aussi des relations de négociation collective avec le STTP ou d'autres syndicats.

[5] On March 26, 1997, Canada Post issued an invitation to tender for "Sortation, delivery and collection of mail to and from designated delivery points and designated tender points" and for other postal business at White Rock, British Columbia. The invitation to tender stated that the rate to be quoted would be the rate per annum for each year of the contract and the duration of the contract could last up to five years. Tenders were accepted by Canada Post until 3:00 p.m. on April 18, 1997. S & K submitted a tender to Canada Post on April 13, 1997. On July 9, 1997, Canada Post informed S & K that its tender had been accepted and that a five-year CUS contract would be awarded. The term of the contract was from July 1, 1997 through to June 30, 2002.

[5] Le 26 mars 1997, Postes Canada a lancé un appel d'offres en vue d'attribuer à contrat «le tri, la livraison et la levée du courrier à destination et en provenance de points de distribution et de points de dépôt désignés» (traduction) ainsi que d'assurer d'autres services postaux à White Rock (Colombie-Britannique). L'appel d'offres précisait que le tarif proposé devait être un tarif applicable à chaque année d'un contrat d'une durée maximale de cinq ans. Les appels d'offre étaient acceptés jusqu'à 15 h le 18 avril 1997. S & K a soumis une offre le 13 avril 1997, et le 9 juillet 1997 Postes Canada l'informait qu'elle lui accordait un contrat SUF d'une durée de cinq ans, soit du 1er juillet 1997 au 30 juin 2002.

[6] The contract sets out with some degree of detail the work for which S & K is responsible. A schedule to the contract describes various routes and stops S & K must cover and mandates the time of day at which these tasks are to be completed. Article 5 of the contract underlines that the meeting of scheduled times for pick-ups and deliveries is an essential element of the contract. The contract contains a covenant that prohibits S & K from delivering other mail items such as newspapers, circulars or catalogues on which no postage has been paid while the agreement is in force. Article 3 of the contract outlines the consideration payable to S & K by Canada Post for each service provided. The consideration paid for each service is to remain the same for the duration of the agreement.

[6] Le contrat fournit une profusion de détails sur le travail que S & K doit accomplir. Un document annexé au contrat indique les divers itinéraires et arrêts à effectuer ainsi que les moments de la journée où les diverses tâches doivent être effectuées. À l'article 5, il est dit que le respect des heures de levée et de livraison est l'une des conditions essentielles du contrat. On y trouve aussi une clause restrictive qui interdit à S & K de faire la livraison d'autres pièces postales comme des journaux, des circulaires ou des catalogues non affranchis pendant le terme du contrat. L'article 3 indique la contrepartie que Postes Canada verse à S & K pour chacun des services assurés; le prix payé demeure le même pendant toute la durée du contrat.

[7] An application for certification of S & K's employees was filed with the Board by CUPW on June 5, 2001 (Board file no. 22252-C). S & K did not respond in any way to the application or to the inquiries

[7] Le 5 juin 2001, le STTP a présenté au Conseil une demande d'accréditation en vue de représenter les employés de S & K (dossier du Conseil n° 22252-C). S & K s'est abstenue de répondre à la demande

of the Board's investigating officer assigned to the file. On September 5, 2001, pursuant to order 8115-U, the Board certified a unit consisting of all employees of S & K.

> ... engaged in the processing, collection and delivery of letter mail, parcels and other Canada Post products and services, at and from 15415-24th Ave., White Rock, B.C. (White Rock Post Office), excluding supervisory and management employees and persons employed in a confidential capacity in matters relating to industrial relations.

[8] The certification covers the six employees employed by S & K to work on the Canada Post contract, excluding Mr. Ron Nichols, Supervisor. No suggestion was made in the certification application that Canada Post was the employer of these employees.

[9] On September 24, 2001, the union served S & K with a notice to bargain pursuant to section 48 of the *Code*. S & K did not respond to the notice. The union submitted envelopes addressed to S & K, which had been returned as undeliverable, as evidence of its efforts to contact S & K and its principals. As of the date of the filing of the present application and complaint, the union had yet to hear from S & K, and bargaining to reach a first collective agreement had not commenced.

[10] As stated above, CUPW's proceedings before the Board included an application for a single employer declaration pursuant to section 35 of the *Code* and a complaint against both S & K and Canada Post. CUPW alleged that the employers had refused to acknowledge the union's notice to bargain and, therefore, did not bargain in good faith pursuant to section 50(a) of the *Code*. It further alleged that the employers interfered with the formation and administration of a trade union pursuant to sections 94(1)(a), 94(3)(a)(i) and 96 of the *Code* by threatening and intimidating employees and by firing Mr. Greg Cuthbert for improper reasons as a consequence of his union support.

[11] On March 1, 2002, the Board granted CUPW's complaint in part. The Board concluded that there had

d'accréditation, ainsi qu'aux demandes de renseignements que lui a adressées l'agent enquêteur du Conseil chargé du dossier. Le 5 septembre 2001, aux termes de l'ordonnance 8115-U, le syndicat a été accrédité par le Conseil pour représenter une unité comprenant tous les employés de S & K.

> ... affectés au traitement, à la levée et à la livraison du courrier, des colis et autres produits et services de Postes Canada à partir du 15415-24th Avenue, White Rock (Colombie-Britannique) (bureau de poste de White Rock), à l'exclusion du personnel de supervision et de gestion, et du personnel exerçant des fonctions confidentielles aux fins des relations de travail.

[8] L'unité accréditée englobe les six employés embauchés par S & K aux fins de l'exécution du contrat conclu avec Postes Canada, à l'exclusion du superviseur, M. Ron Nichols. Il n'y a aucune mention dans la demande d'accréditation que Postes Canada est l'employeur de ces employés.

[9] Le 24 septembre 2001, le syndicat a remis un avis de négocier à S & K conformément à l'article 48 du *Code*; S & K s'est abstenue d'y répondre. Le syndicat a soumis des enveloppes adressées à S & K, qui lui avaient été retournées avec la mention non distribuable, pour témoigner des mesures qu'il avait prises afin d'entrer en communication avec S & K et ses dirigeants. À la date du dépôt de la demande et de la plainte dont le Conseil est saisi en l'espèce, le syndicat n'avait toujours pas eu de nouvelles de S & K et n'avait pas encore été en mesure d'entamer des négociations collectives en vue de conclure une première convention collective.

[10] Comme on l'a déjà indiqué, l'affaire dont le STTP a saisi le Conseil comportait une demande de déclaration d'employeur unique fondée sur l'article 35 du *Code* et une plainte contre S & K et Postes Canada. Le STTP alléguait que les employeurs avaient refusé d'accuser réception de l'avis de négocier du syndicat et que, par conséquent, ils avaient manquer à leur obligation de négocier de bonne foi en vertu de l'alinéa 50a) du *Code*. Il prétendait en outre que les employeurs étaient intervenus dans la formation et l'administration d'un syndicat en vertu de l'alinéa 94(1)a), du sous-alinéa 94(3)a)(i) et de l'article 96 du *Code* en menaçant et en intimidant les employés et en congédiant M. Greg Cuthbert pour des motifs injustifiés après qu'il eut manifesté son appui au syndicat.

[11] Le 1er mars 2002, le Conseil a accordé la plainte du STTP en partie après avoir conclu que S & K avait

been a failure by S & K to conduct negotiations in good faith, as required by section 50(a) of the *Code*. The Board ordered S & K to meet with and bargain collectively in good faith with representatives of the bargaining agent. The Board further scheduled a hearing with respect to the balance of the issues raised in the application and complaint.

[12] A hearing was held on May 13 and 14, 2002, in Vancouver. At the commencement of the hearing, the parties agreed to hold in abeyance the section 94(3) complaint with respect to the termination of Mr. Cuthbert pending the Board's determination of the section 35 application. The union further advised that the Board's order of March 1, 2002 had largely resolved the concerns that had given rise to its complaint under section 94(1) and 96 and that it would not be pursuing this portion of its complaint. As a result, the evidence heard by the Board during the hearing was limited to the issue of the single employer application pursuant to section 35 of the *Code*.

[13] CUPW called as its witnesses, Mr. Pat Bertrand, CUPW's National Director for the Pacific Region, Mr. John Bail, CUPW'S Regional Grievance Officer for the Pacific Region, Mr. Rick Carlson, CUS Driver, employed by S & K, and Mr. Brian Walks, Assistant to the Letter Carrier Supervisor at the White Rock post office, employed by Canada Post. The Board also heard the testimony of Mr. Herb Loomba, Manager and Representative for S & K, and for Canada Post, Mr. Frank Papaianni, Manager, Transportation Contracting Services and Purchasing Support for the Western Region. Following the hearing, the Board took the matter under consideration.

[14] Counsel for CUPW wrote to the Board on July 3, 2002, requesting that the Board release its decision prior to August 1, 2002. The union informed the Board that Canada Post's contract with S & K had not been renewed and that a new contractor would be providing the services for the White Rock location as of August 1, 2002. The union asked for an expedited decision in light of the prejudice that would result to S & K's employees if the Board were to make a section 35 declaration after the contract ended. In a letter dated July 10, 2002, counsel for Canada Post agreed that an early decision would be in the best interests of all parties.

manquer à son obligation de négocier de bonne foi, tel qu'il est prévu à l'alinéa 50a) du *Code*. Le Conseil a ordonné à S & K de se réunir avec les représentants de l'agent négociateur et de négocier de bonne foi et a en outre convoqué les parties à une audience pour statuer sur les autres questions soulevées dans la demande et la plainte.

[12] L'audience s'est déroulée les 13 et 14 mai 2002 à Vancouver. D'entrée de jeu, les parties ont convenu de laisser en suspens la plainte fondée sur le paragraphe 94(3) relativement au congédiement de M. Cuthbert jusqu'à ce que le Conseil ait statué sur la demande fondée sur l'article 35. Le syndicat a en outre indiqué que l'ordonnance que le Conseil avait rendue le 1er mars 2002 avait permis de régler une bonne partie des questions qui étaient à l'origine de la plainte fondée sur le paragraphe 94(1) et l'article 96 et qu'il n'entendait pas donner suite à cette partie de la plainte. La preuve entendue par le Conseil durant l'audience se rapportait donc uniquement à la demande de déclaration d'employeur unique fondée sur l'article 35 du *Code*.

[13] Le STTP a appelé comme témoins M. Pat Bertrand, directeur national du STTP pour la région du Pacifique, M. John Bail, agent régional des griefs du STTP pour la région du Pacifique, M. Rick Carlson, chauffeur SUF, employé par S & K, et M. Brian Walks, adjoint du surveillant des facteurs au bureau de poste de White Rock, employé par Postes Canada. Le Conseil a aussi entendu le témoignage de M. Herb Loomba, gestionnaire et représentant de S & K, et de M. Frank Papaianni, gestionnaire, Services des contrats de transport et du soutien aux achats pour la région de l'Ouest. À l'issue de l'audience, le Conseil a informé les parties qu'il prenait l'affaire en délibéré.

[14] Le 3 juillet 2002, l'avocat du STTP a écrit au Conseil, lui demandant de rendre sa décision avant le 1er août 2002. Le syndicat indiquait que le contrat de S & K avec Postes Canada n'avait pas été renouvelé et qu'un nouvel entrepreneur allait être choisi pour assurer les services à White Rock à compter du 1er août 2002. Il demandait au Conseil de rendre une décision expéditive en raison du préjudice que subiraient les employés de S & K si le Conseil formulait une déclaration fondée sur l'article 35 après l'expiration du contrat. Dans une lettre datée du 10 juillet 2002, le procureur de Postes Canada convenait que le Conseil rendrait un fier service aux parties en rendant une décision expéditive.

[15] On July 24, 2002, the Board issued a bottom-line decision. This decision reads as follows:

> Following the hearing in this matter and having considered the request by CUPW for the Board to issue an early decision, with reasons to follow if necessary, the Board is of the view that it is appropriate in the present matter to issue a bottom line decision with reasons to follow, if necessary.
>
> Following a review of all of the submissions of the parties and the hearing of this matter, the Board is satisfied that the necessary criteria for a single employer declaration have been met. However, the Board is not satisfied that a labour relations purpose would be served by granting a single employer declaration pursuant to section 35 of the *Code*. Consequently, the application is dismissed. Written reasons for the present decision will be provided by the Board, if requested by the parties within 20 days from the date of the present decision. Furthermore, CUPW is directed to inform the Board within 20 days from the date of the present decision of its intentions with respect to the unfair labour practice complaint (Board file 22527) which was put in abeyance pending the determination of the section 35 application.
>
> This is a unanimous decision of the Board signed on its behalf by, ...

[16] On the same day the decision was released, the union requested that written reasons be provided by the Board. The present decision constitutes those reasons.

[17] With respect to the complaint alleging violation of section 94(1)(a) of the *Code* (Board file 22527-C), the Board was advised by the CUPW, in a subsequent letter dated August 15, 2002, that it wished to withdraw this complaint. This request to withdraw was granted by the Board on August 16, 2002, and this file has been closed.

III - Position of the Parties

CUPW

[18] With respect to the requirement of common control and direction, CUPW submits that S & K and Canada Post are two corporations both with employees under the same control or direction. CUPW states the evidence establishes that employees of S & K are functionally integrated into Canada Post's operations at the White Rock Post Office. The S & K employees sort mail according to Canada Post procedures with Canada Post's various equipment. CUPW contends that the work of CUS drivers is identical to work performed at other locations by mail service couriers within Canada

[15] Le 24 juillet 2002, le Conseil a rendu une décision sommaire, dont le texte est reproduit ci-après:

> À l'issue de l'audience dans la présente affaire et après examen de la demande adressée par le STTP afin que le Conseil rende une décision expéditive, dont les motifs suivraient ultérieurement, au besoin, le Conseil est d'avis qu'il convient en l'espèce de rendre une décision sommaire.
>
> Après examen de l'ensemble des observations des parties et audition de l'affaire, le Conseil est convaincu que les conditions requises sont présentes pour formuler une déclaration d'employeur unique. Par contre, le Conseil n'est pas convaincu qu'une déclaration d'employeur unique fondée sur l'article 35 du *Code* servirait un objectif lié aux relations du travail. En conséquence, la demande est rejetée. Le Conseil fournira les motifs détaillés de sa décision par écrit si les parties lui adressent une demande en ce sens dans les 20 jours suivant la date de la présente décision. En outre, le Conseil demande au STTP de lui indiquer, dans les 20 jours suivant la date de la présente décision, quelle suite il entendait donner à la plainte de pratique déloyale de travail (dossier du Conseil 22527-C) qui a été mise en suspens jusqu'à ce que le Conseil statue sur la demande fondée sur l'article 35.
>
> Il s'agit d'une décision unanime du Conseil et elle est signée en son nom par...
>
> (traduction)

[16] Le jour même où la décision a été communiquée aux parties, le syndicat a demandé au Conseil de fournir les motifs de sa décision par écrit. La présente décision constitue donc la réponse du Conseil à cette requête.

[17] En ce qui concerne la plainte alléguant violation de l'alinéa 94(1)a) du *Code* (dossier du Conseil 22527-C), le STTP a avisé le Conseil dans une lettre ultérieure datée du 15 août 2002 qu'il souhaitait se désister de la plainte. Le Conseil a accordé la demande de désistement le 16 août 2002 et le dossier est maintenant clos.

III - Position des parties

Le STTP

[18] En ce qui concerne le critère du contrôle ou de la direction en commun, le STTP fait valoir que S & K et Postes Canada sont deux sociétés dont les employés sont assujettis au même contrôle ou à la même direction. Le STTP soutient que la preuve établit que les employés de S & K sont intégrés sur le plan fonctionnel aux activités de Postes Canada au bureau de poste de White Rock. Ils trient le courrier selon les méthodes établies par Postes Canada en utilisant le matériel de cette dernière. Le STTP affirment que les chauffeurs SUF accomplissent les mêmes tâches que les

Post's bargaining unit. It further contends that Canada Post controls S & K in a material way, in that, S & K vehicles display the Canada Post logo and S & K employees are encouraged to identify themselves to the public as representatives of Canada Post. Although it is not a requirement of the contract, S & K employees are permitted to and do wear Canada Post uniforms.

[19] CUPW submits that the contract between S & K and Canada Post is so detailed that there is no discretion in the manner in which S & K organizes and performs the work. Further, the contract's non-competition clause makes it virtually impossible for S & K to do any other work. It states that the contract is essentially a management fee, as there is no realistic possibility of either profit or loss on the part of S & K.

[20] CUPW submits that Canada Post supervisors commonly direct S & K employees in the day-to-day performance of their duties and feel free to assign them work outside their regular routes when required. These supervisors also speak to S & K employees regarding their clothing, the condition of their vehicles or other matters. CUPW also points to the fact that Canada Post organizes regular training sessions for S & K employees.

[21] It is CUPW's contention that Canada Post's control over S & K is illustrated by its power to discharge employees. It cites, as example, the circumstances surrounding Mr. Cuthbert. He was accused by Canada Post of not remitting money collected from CODs. Canada Post security personnel interviewed Mr. Cuthbert and required that he sign a statement. On September 5, 2001, Mr. Cuthbert was fired by S & K supervisor, Mr. Ron Nichols. Mr. Nichols told Mr. Cuthbert that he had no choice in the matter, as Canada Post insisted that he no longer work on the contract. CUPW submits that this incident demonstrates Canada Post's control over the labour relations of S & K.

livreurs de service postal compris dans l'unité de négociation des employés de Postes Canada à d'autres points de service. Il soutient en outre que Postes Canada exerce un contrôle sur S & K sur le plan matériel vu qu'on retrouve ses logos sur les véhicules de l'entrepreneur et qu'on encourage les employés de S & K à se présenter comme des représentants de Postes Canada auprès du public. Bien que le contrat soit muet sur ce point, les employés de S & K ont le droit de porter les uniformes de Postes Canada et ils le font.

[19] Le STTP affirme que le contrat conclu entre S & K et Postes Canada est si détaillé que S & K ne dispose d'aucune marge de manoeuvre sur le plan de l'organisation et de l'exécution du travail. Qui plus est, la clause de non-concurrence fait en sorte qu'il est pratiquement impossible pour l'entrepreneur d'accepter d'autres contrats. Le STTP soutient que le contrat offre essentiellement une commission de gestion, car il n'existe aucune possibilité réaliste de profit ou de perte pour S & K.

[20] Le STTP prétend que les superviseurs de Postes Canada assurent la direction en commun des employés de S & K dans l'exécution quotidienne de leurs tâches et qu'ils n'hésitent pas à leur attribuer du travail en dehors de leurs heures de travail habituelles, au besoin. Ces superviseurs formulent aussi des observations aux employés de S & K sur leur habillement, l'état de leur véhicule ou d'autres aspects de leur travail. Le syndicat attire aussi l'attention sur le fait que Postes Canada organise régulièrement des séances de formation à l'intention des employés de S & K.

[21] Le STTP soutient que Postes Canada a le pouvoir de congédier les employés, ce qui illustre bien le contrôle que la société exerce sur S & K, et il cite, à titre d'exemple, le congédiement de M. Cuthbert. Ce dernier a été accusé par Postes Canada de s'approprier les montants perçus pour les envois contre remboursement. Les agents de sécurité de Postes Canada ont interrogé M. Cuthbert et l'ont obligé à signer une déclaration. Le 5 septembre 2001, M. Cuthbert a été congédié par le superviseur de S & K, M. Ron Nichols, qui lui a dit qu'il était contraint de prendre cette mesure parce que Postes Canada insistait pour qu'on cesse de faire appel à ses services pour l'exécution du contrat. Le STTP soutient que cet incident montre bien que Postes Canada exerce un contrôle sur les relations du travail de S & K.

[22] In support of its position on the issue of common control and direction, CUPW relies on the decisions in *Muir's Cartage Ltd. and Canada Post Corporation* (1992), 89 di 12; 17 CLRBR (2d) 182; and 92 CLLC 16,060 (CLRB no. 955); and *PLH Aviation Services Inc. et al.*, [1999] CIRB no. 37. CUPW states that in *Muir's Cartage Ltd. and Canada Post Corporation*, *supra*, the former Canada Labour Relations Board (CLRB) determined that the CUS contractor and Canada Post, in that matter, were under common direction on facts that were less indicative than the facts in the present situation. Based on the reasoning established in *PLH Aviation Services Inc. et al.*, *supra*, CUPW submits that the question to be determined is whether the degree of autonomy of S & K was such that it could be said to be the employer with fundamental or decisive control over the employees. It further submits that, given the employees of S & K work to a schedule determined by Canada Post using policies and procedures established by Canada Post under the direct day-to-day control and supervision of Canada Post managers, the fundamental or decisive control over the employees is done by Canada Post and not S & K.

[22] Au soutien de sa position sur la question du contrôle et de la direction en commun, le STTP invoque les décisions rendues dans les affaires *Muir's Cartage Ltd. et Société canadienne des postes* (1992), 89 di 12; 17 CLRBR (2d) 182; et 92 CLLC 16,060 (CCRT n° 955); et *PLH Aviation Services Inc. et autres*, [1999] CCRI n° 37. Il affirme que dans l'affaire *Muir's Cartage Ltd. et Société canadienne des postes*, précitée, l'ancien Conseil canadien des relations du travail (CCRT) a statué que l'entrepreneur SUF et Postes Canada étaient assujettis à une direction en commun sur la foi de faits qui étaient moins limpides que ceux de l'affaire qui nous occupe. S'appuyant sur les motifs exposés dans l'affaire *PLH Aviation Services Inc. et autres*, précitée, le STTP soutient que la question à trancher est celle de savoir si S & K est autonome à un point tel qu'on puisse affirmer qu'elle est l'employeur exerçant le contrôle fondamental ou décisif sur les employés. De plus, le syndicat prétend que, étant donné que les employés de S & K sont tenus de respecter l'horaire de travail établi par Postes Canada et d'appliquer ses politiques et procédures et qu'ils sont assujettis quotidiennement à la supervision et au contrôle directs des gestionnaires de Postes Canada, c'est Postes Canada qui exerce le contrôle fondamental ou décisif sur les employés et non pas S & K.

[23] On the requirement of a labour relations purpose, CUPW takes the position that there is a valid labour relations purpose for making a common employer declaration in this case. It states that the corporate organization adopted by Canada Post and S & K has eroded rights and protections granted by the *Code* and that, consequently, S & K and Canada Post have attempted to evade their obligations under the provisions of the *Code*.

[23] En ce qui concerne la nécessité d'un objectif lié aux relations du travail, le STTP affirme qu'il existe un tel objectif de formuler une déclaration d'employeur unique dans l'affaire qui nous occupe. Le syndicat soutient que la structure organisationnelle instaurée par Postes Canada et S & K a porté atteinte aux droits et aux protections accordées par le *Code* et que les deux sociétés ont donc cherché à se dérober aux obligations auxquelles elles sont tenues en vertu du *Code*.

[24] CUPW distinguishes the finding of the CLRB in *Muir's Cartage Ltd. and Canada Post Corporation*, *supra*, that, although the five conditions of section 35 were met, it was not appropriate to issue a single employer declaration with the facts of the present matter. It states that unlike S & K, the contractor in *Muir's Cartage Ltd. and Canada Post Corporation*, *supra*, although bound by a contract with Canada Post to transport mail, was truly an independent business since it had numerous other customers, Canada Post being only one of them. Further, the operating plan and schedules were developed by the contractor and the employees were not necessarily assigned exclusively to the Canada Post contracts. In such a case, it is

[24] Le STTP fait une distinction entre la conclusion à laquelle le CCRT en est arrivé dans l'affaire *Muir's Cartage Ltd. et Société canadienne des postes*, précitée, selon laquelle, même si les cinq conditions prévues à l'article 35 étaient remplies, il n'y avait pas lieu de formuler une déclaration d'employeur unique, et les faits de l'affaire dont le Conseil est saisi en l'espèce. Le syndicat fait valoir que contrairement à S & K, l'entrepreneur en cause dans l'affaire *Muir's Cartage Ltd. et Société canadienne des postes*, précitée, qui avait conclu un contrat avec Postes Canada pour le transport du courrier, était une entreprise véritablement indépendante étant donné qu'elle comptait de nombreux autres clients. En outre, le plan et les horaires

submitted free collective bargaining with the contractor is realistic.

[25] Finally, CUPW submits that S & K is not a truly independent business from Canada Post and that, as bargaining agent, it has a fundamental right to deal with the business that holds the true economic power, in this case, Canada Post. It is CUPW's position that the Board has given section 35 a full and liberal interpretation and that the remedial purpose of the section is flexible enough to provide a remedy whenever a form of corporate organization has impaired the bargaining rights of a union. CUPW asserts that this is the situation in the present matter and that a section 35 declaration is therefore appropriate.

Canada Post

[26] Canada Post submits that the Board should not make a single employer declaration for two reasons. Firstly, the concerned businesses, Canada Post and S & K, are not under common control or direction, as required by section 35 of the *Code*. Secondly, even if common control or direction existed, which is not admitted but denied, such a declaration would not serve a labour relations purpose.

[27] Canada Post denies that either common direction or common control exist in this case. It denies that its supervisors routinely give instructions to S & K employees and states that this only occurs when S & K's Supervisor, Mr. Nichols is absent. Canada Post submits it has no involvement with the hiring or disciplining of S & K employees or with their remuneration.

[28] Canada Post also relies on *PLH Aviation Services Inc. et al.*, *supra*, which finding in its view really turned on the fact that one employer indirectly controlled the collective bargaining of another. It advances the proposition that the finding in *PLH Aviation Services Inc. et al.*, *supra*, changed the approach established in *Muir's Cartage Ltd. and Canada Post Corporation*,

d'exploitation étaient établis par l'entrepreneur et les employés n'étaient pas affectés exclusivement aux contrats de Postes Canada. Dans une situation de ce genre, on peut raisonnablement conclure que les négociations collectives avec l'entrepreneur se déroulent librement.

[25] En dernier lieu, le STTP soutient que S & K n'est pas véritablement indépendante de Postes Canada et que, en sa qualité d'agent négociateur, il a le droit fondamental de traiter avec l'entreprise qui détient le pouvoir économique, c'est-à-dire, en l'instance, Postes Canada. Le syndicat estime que le Conseil a interprété l'article 35 de manière exhaustive et libérale et que l'objectif réparateur visé est suffisamment général pour que le Conseil accorde un redressement lorsqu'une structure organisationnelle porte atteinte aux droits de négociation d'un syndicat. Le STTP affirme que c'est la situation qui existe en l'espèce et que le Conseil est par conséquent justifié de formuler une déclaration d'employeur unique.

Postes Canada

[26] Postes Canada estime que le Conseil devrait s'abstenir de formuler une déclaration d'employeur unique, et cela, pour deux raisons. La première, c'est que les entreprises concernées, Postes Canada et S & K, ne sont pas assujetties à une direction ou un contrôle en commun, comme le prévoit l'article 35 du *Code*. La deuxième, c'est que, même s'il y avait une direction ou un contrôle en commun, ce que nie Postes Canada, la déclaration demandée ne servirait aucun objectif lié aux relations du travail.

[27] Postes Canada nie qu'il existe un contrôle ou une direction en commun dans l'affaire qui nous occupe. Il est également faux que ses superviseurs donnent régulièrement des directives aux employés de S & K; cela arrive seulement quand le superviseur de S & K, M. Nichols, est absent. Postes Canada ne participe ni au recrutement des employés de S & K, ni à la prise des sanctions disciplinaires, ni à l'établissement des salaires.

[28] Postes Canada invoque l'affaire *PLH Aviation Services Inc. et autres*, précitée, dont la conclusion, à son avis, reposait en réalité sur le fait que l'un des employeurs contrôlait indirectement les négociations collectives de l'autre. Elle soutient que la conclusion à laquelle le CCRT en est arrivé dans *PLH Aviation Services Inc. et autres*, précitée, a modifié l'approche

supra, thereby distinguishing the present matter from that later decision. Canada Post states there is simply no evidence that it has been involved with S & K's collective bargaining and asserts that an agreement to provide services for a fixed price can hardly be considered control over labour relations.

[29] In regard to the dismissal of Mr. Cuthbert, Canada Post states that this situation involved admitted acts of theft. It submits that, in light of this fact, it did not want Mr. Cuthbert working on any Canada Post contracts. It submits that it is reasonable for a contracting party when it finds that one of the contractor's employees has been stealing from it to inform the contractor that it will no longer permit that employee to work on Canada Post premises. Canada Post argues that it did not instruct S & K to fire Mr. Cuthbert, but rather informed S & K that Mr. Cuthbert could no longer work on the contract. Canada Post states that S & K could have assigned Mr. Cuthbert to any other work available.

[30] Alternatively, Canada Post submits that, even if the Board were to find that a common control or direction existed, there is no labour relations purpose for a section 35 declaration in the circumstances.

[31] Canada Post states that section 35 exists to prevent the undermining of bargaining rights through corporate arrangements and that its intent is not to enhance existing bargaining rights or to inhibit legitimate business and contracting practices. It submits that it has been contracting out in this manner for decades and there is no suggestion that the reason it is contracting out is to avoid collective bargaining or that it is involved in a sham contractual relationship.

[32] Canada Post submits that its contractual relationship with S & K is the same as hundreds of other such relationships with third parties across the country. It points to the fact that CUPW has collective agreements with CUS contractors in other areas, which

retenue dans *Muir's Cartage Ltd. et Société canadienne des postes*, précitée, ce qui différencie dès lors la présente affaire de cette dernière décision. Postes Canada soutient qu'il n'existe absolument aucune preuve qu'elle soit intervenue dans les négociations collectives de S & K et fait valoir qu'une entente visant à fournir des services à un prix forfaitaire peut difficilement être considérée comme synonyme de contrôle sur les relations du travail.

[29] En ce qui concerne le congédiement de M. Cuthbert, Postes Canada indique que l'intéressé a admis avoir volé de l'argent. Par voie de conséquence, Postes Canada ne voulait pas qu'il soit affecté aux contrats de transport du courrier. Postes Canada soutient qu'il est normal qu'une partie contractante qui découvre qu'un des employés de l'entrepreneur lui dérobe ce qui lui appartient avise cet entrepreneur que l'employé concerné n'aura désormais plus le droit de travailler dans ses locaux. Postes Canada soutient qu'elle n'a pas obligé S & K à congédier M. Cuthbert, mais l'a informée que l'employé ne pouvait plus être affecté à l'exécution du contrat. Postes Canada affirme que S & K aurait pu attribuer d'autres tâches à M. Cuthbert.

[30] Subsidiairement, Postes Canada fait valoir que, même si le Conseil concluait à l'existence d'un contrôle ou d'une direction en commun, formuler une déclaration d'employeur unique en vertu de l'article 35 ne servirait aucun objectif lié aux relations du travail dans les circonstances.

[31] Postes Canada affirme que l'article 35 vise à empêcher que les droits de négociation soient minés par suite de la mise en place de certaines structures organisationnelles et non pas à accroître les droits de négociation déjà acquis ou à interdire les pratiques commerciales et contractuelles légitimes. Cela fait des dizaines d'années que Postes Canada attribue des contrats de ce genre et il est faux de prétendre qu'elle procède de la sorte pour éviter les négociations collectives ou qu'elle est partie à une relation contractuelle fictive.

[32] Postes Canada allègue que la relation contractuelle qui existe avec S & K ne diffère aucunement de celle qu'elle entretient avec des centaines d'entrepreneurs partout au Canada. Elle souligne que le STTP a conclu des conventions collectives avec des entrepreneurs SUF

proves that a single employer declaration is not necessary to give the union the opportunity to bargain.

[33] Canada Post states that there is no evidence of any intent to evade collective bargaining obligations and that, more important, there is no evidence that the effect of not issuing a single employer declaration would result in the erosion of CUPW's rights.

S & K

[34] S & K did not file any written response to CUPW's application and complaint. It did, however, participate in the pre-hearing conference scheduled by the Board on May 3, 2002, as well as the hearing of the present matter. S & K's position is essentially the same as Canada Post on the issue of the control or direction of its operations. It confirms that the contract with Canada Post is for a fixed period of five years expiring on June 30, 2002. It states that it has worked with Canada Post for over 20 years and has hired over 100 employees during that time. S & K further states that Canada Post has never directed who to hire or fire, but confirms that Mr. Cuthbert was fired because Canada Post no longer wanted him to work on its contract and it had no other work available for that employee.

IV - Analysis and Decision

[35] The union seeks a declaration, pursuant to section 35, that S & K and Canada Post are a single employer for the purposes of the *Code*.

[36] Section 35 of the *Code* reads as follows:

> 35.(1) Where, on application by an affected trade union or employer, associated or related federal works, undertakings or businesses are, in the opinion of the Board, operated by two or more employers having common control or direction, the Board may, by order, declare that for all purposes of this Part the employers and the federal works, undertakings and businesses operated by them that are specified in the order are, respectively, a single employer and a single federal work, undertaking or business. Before making such a declaration, the Board must give the affected employers and trade unions the opportunity to make representations.

dans d'autres régions, ce qui prouve qu'il n'est pas nécessaire d'obtenir une déclaration d'employeur unique pour accorder au syndicat la possibilité de négocier.

[33] Postes Canada affirme qu'il n'existe aucune preuve que la société a cherché à se dérober à ses obligations en matière de négociation collective et, surtout, que le rejet de la demande de déclaration aurait pour effet d'éroder les droits du STTP.

S & K

[34] S & K s'est abstenue de répondre par écrit à la demande et à la plainte du STTP. Elle a cependant participé à la conférence préparatoire que le Conseil a convoquée le 3 mai 2002, ainsi qu'à l'audition de la présente affaire. La position de S & K est essentiellement la même que celle de Postes Canada en ce qui concerne la question de la direction ou du contrôle en commun de ses activités. Elle confirme que le contrat avec Postes Canada est d'une durée de cinq ans et arrive à échéance le 30 juin 2002. Elle affirme que ça fait plus de 20 ans qu'elle obtient des contrats de Postes Canada, qui ont procuré du travail à plus d'une centaine d'employés au fil des années. S & K déclare en outre que Postes Canada n'est jamais intervenue dans le recrutement ou le congédiement du personnel, mais qu'il est vrai que M. Cuthbert a été congédié parce que Postes Canada ne voulait plus qu'il soit affecté à l'exécution du contrat et qu'elle n'avait pas d'autre travail à lui offrir.

IV - Analyse et décision

[35] Le syndicat tente d'obtenir une déclaration en vertu de l'article 35 selon laquelle S & K et Postes Canada constituent un employeur unique aux fins du *Code*.

[36] L'article 35 du *Code* est libellé comme suit:

> 35.(1) Sur demande d'un syndicat ou d'un employeur concernés, le Conseil peut, par ordonnance, déclarer que, pour l'application de la présente partie, les entreprises fédérales associées ou connexes qui, selon lui, sont exploitées par plusieurs employeurs en assurant en commun le contrôle ou la direction constituent une entreprise unique et que ces employeurs constituent eux-mêmes un employeur unique. Il est tenu, avant de rendre l'ordonnance, de donner aux employeurs et aux syndicats concernés la possibilité de présenter des arguments.

[37] The Board has had numerous occasions to consider applications under this section and has come to formulate a two-step test for its application. The first step requires that five conditions be met: (1) two or more enterprises, i.e., businesses; (2) under federal jurisdiction; (3) associated or related; (4) of which two but not necessarily all are employers; and (5) said businesses being operated by employers having common direction or control over them (see *Murray Hill Limousine Service Ltd. et al.* (1988), 74 di 127 (CLRB no. 699) at page 145).

[38] The first two criteria of the first part of the test can be dispensed with quickly. It is clear that S & K and Canada Post are two businesses. It is equally clear that both fall under federal jurisdiction. No challenge was made to the Board's jurisdiction to hear the matter, and indeed, the Board has certified bargaining units at both S & K and Canada Post.

[39] The third criterion requires that the enterprises under review be associated or related. In *The Canadian Press et al.* (1976), 13 di 39; [1976] 1 Can LRBR 354; and 76 CLLC 16,013 (CLRB no. 60), the CLRB examined the notion of associated or related businesses and made the following comments:

> More difficult to ascertain is if the businesses are related or associated and if so, to what degree. The factors used in determining this interrelationship can and do overlap with those used in establishing common control and ownership. To be considered is the degree of interrelationship of the operations of the various enterprises. Do they provide similar services and product? Are they part of a vertically integrated process whereby one business carries out one function, for example, mining ore, and another business, in the organization, processes it? In determining whether the companies are associated or related, the Board would also look into what extent ownership or management of the enterprises are common.
>
> (pages 45; 359; and 441)

[40] In this case, the degree of interrelationship of the operations and the integration of the businesses lead inevitably to the conclusion that S & K and Canada Post are associated or related.

[41] The facts of this case closely resemble those of *Muir's Cartage Ltd. and Canada Post Corporation*,

[37] Le Conseil a été appelé bien des fois à examiner des demandes fondées sur cette disposition et il en est venu à formuler un critère en deux volets aux fins de son application. Dans un premier temps, il faut que cinq conditions soient remplies, c'est-à-dire qu'il doit exister 1) une pluralité d'entreprises au sens d'exploitations; 2) de compétence fédérale; 3) associées ou connexes; 4) dont au moins deux mais pas nécessairement toutes sont des employeurs; 5) lesquels dirigent ou contrôlent en commun les exploitations en question (voir *Service de Limousine Murray Hill Ltée et autre* (1988), 74 di 127 (CCRT n° 699), à la page 145).

[38] On peut d'ores et déjà conclure que les deux premières conditions du premier volet du critère sont remplies. Il est incontestable que S & K et Postes Canada sont deux entreprises. Il est aussi incontestable qu'elles sont toutes deux de compétence fédérale. Aucune des parties n'a mis en cause la compétence du Conseil de statuer sur l'affaire, et, en fait, c'est le Conseil qui a accrédité les unités de négociation en place à Postes Canada et chez S & K.

[39] Pour que la troisième condition soit remplie, il faut que les entreprises soient associées ou connexes. Dans l'affaire *Presse Canadienne et autres* (1976), 13 di 39; [1976] 1 Can LRBR 354; et 76 CLLC 16,013 (CCRT n° 60), le CCRT s'est penché sur la notion d'entreprises associées ou connexes et a formulé les observations suivantes:

> Il est plus difficile de déterminer si les entreprises sont connexes ou associées et, dans l'affirmative, à quel degré. Les facteurs utilisés pour déterminer cette interdépendance peuvent chevaucher, et le font en fait, ceux utilisés pour établir le contrôle et la propriété en commun. Il est nécessaire d'examiner le degré d'interdépendance des opérations des diverses entreprises. Fournissent-elles des services et des produits similaires? Font-elles partie d'un processus verticalement intégré selon lequel une entreprise remplit une fonction, par exemple l'extraction du minerai, tandis qu'une autre entreprise de l'organisme s'occupe du traitement? Pour déterminer si les sociétés sont associées ou connexes le Conseil doit également examiner dans quelle mesure la propriété ou la direction des entreprises sont en commun.
>
> (pages 45; 359; et 441)

[40] Dans l'affaire qui nous occupe, le niveau d'interdépendance des activités et l'intégration des entreprises nous amènent nécessairement à conclure que S & K et Postes Canada sont des entreprises associées ou connexes.

[41] Les faits en l'espèce ressemblent à ceux de l'affaire *Muir's Cartage Ltd. et Société canadienne des*

supra. That case also involved a common employer application filed by CUPW. The union sought to have Muir's Cartage and Canada Post declared a single employer. Muir's Cartage was a party to a CUS contract with Canada Post, the terms of which were very similar to the arrangement between S & K and Canada Post in the present matter. The Board determined that the five criteria of the first part of the test were met but declined to issue a single employer declaration on the basis that there was no labour relations purpose to do so. In considering whether Muir's Cartage and Canada Post were associated or related, the Board stated:

> In the instant case, the businesses in question are both - albeit to differing degrees, of course - elements of a single totally integrated postal service. It is trite to say that their businesses are interrelated and complementary. As OC Transpo did in *Ottawa-Carleton Transit Commission*, *supra*, Canada Post chose to have Muir's take on part of the services it could have provided entirely on its own and to do the rest on its own. There is no doubt in our minds that their activities are indeed associated and related; in fact, they are the same business. We therefore conclude that the third condition is met.
>
> (pages 35; 204; and 14,478)

[42] This statement is equally applicable to S & K and Canada Post. The evidence shows that the activities of S & K and Canada Post are structured to insure the smooth processing and delivery of mail. Schedule "A" of the contract between the parties outlines routes and delivery times to be followed by S & K. Article 5 highlights the importance of meeting the schedule. Article 2 of the contract provides that Schedule "A" may be amended to enable Canada Post to meet its network requirements. Clearly, the service provided by S & K is associated with or related to Canada Post's larger undertaking. Together, S & K and Canada Post provide a seamless postal service to Canada Post customers residing in a defined area.

[43] Neither party denied that it was an employer as defined by the *Code*. Consequently, and on the basis of the submissions, the Board finds that criterion four of the first part of the test has also been satisfied.

[44] As with many of these matters, it is the requirement that the businesses be operated by

postes, précitée. Cette affaire se rapportait aussi à une demande de déclaration d'employeur unique présentée par le STTP. Le syndicat tentait d'obtenir une déclaration selon laquelle Muir's Cartage et Postes Canada constituaient un employeur unique. Muir's Cartage avait conclu avec Postes Canada un contrat SUF dont les modalités étaient presque identiques à celles du contrat qui lie Postes Canada et S & K dans l'affaire qui nous occupe. Le Conseil a statué que les cinq conditions du premier volet du critère étaient remplies, mais il a refusé de formuler une déclaration d'employeur unique invoquant qu'une telle déclaration ne servirait aucun objectif lié aux relations du travail. Sur la question de savoir si Muir's Cartage et Postes Canada étaient des entreprises associées ou connexes, le Conseil a fait observer ce qui suit:

> En l'espèce, les entreprises visées offrent toutes deux - quoique bien sûr à des degrés divers - des services liés à un service postal intégré. Il est banal d'ajouter que ces services sont interreliés et complémentaires. Comme OC Transpo l'a fait dans *Commission de transport régionale d'Ottawa-Carleton*, *supra*, la Société des postes a demandé à Muir's de fournir certains services qu'elle aurait pu par ailleurs faire elle-même et s'est limitée au reste. Il ne fait aucun doute que leurs activités sont associées et connexes; en fait, il s'agit de la même exploitation. Nous concluons donc que la troisième condition est remplie.
>
> (pages 35; 204; et 14,478)

[42] Ces observations s'appliquent aussi à S & K et à Postes Canada. La preuve démontre que les activités de S & K et de Postes Canada sont structurées de manière à faciliter le traitement et la livraison du courrier. L'annexe A du contrat conclu entre les parties indique les itinéraires et les heures de livraison que S & K doit respecter. À l'article 5, on insiste sur l'importance de se conformer aux horaires établis. L'article 2 prévoit la modification de l'annexe A pour permettre à Postes Canada de répondre aux besoins de son réseau. De toute évidence, le service assuré par S & K est associé ou connexe à l'entreprise plus vaste de Postes Canada. Ensemble, S & K et Postes Canada offrent un service postal intégré aux clients de Postes Canada résidant dans une région rurale particulière.

[43] Aucune des deux entreprises n'a nié être un employeur au sens du *Code*. En conséquence, eu égard aux observations qui ont été formulées, le Conseil conclut que la quatrième condition du premier volet du critère est également remplie.

[44] Comme c'est le cas dans quantité d'affaires de ce genre, c'est la condition voulant que les entreprises

employers having common control or direction that raises the greatest controversy. Canada Post denies there is any evidence of common control or direction over its business and that of S & K. It submits there is no movement of employees, equipment or customers between Canada Post and S & K. It further claims that it does not exercise detailed and minute control over S & K, but rather that the contract sets out broad parameters of the work S & K is responsible to do and that it is up to S & K to manage its business within these parameters.

[45] Common control or direction is not a static criterion, consequently, it can be demonstrated in several ways. A number of Board decisions have emphasized common ownership (see *The Canadian Press et al.*, *supra*; and *Freight Emergency Service Ltd.* (1984), 55 di 172; and 84 CLLC 16,031 (CLRB no. 460)), while others focus on the operational relationship between the businesses in question (see *Ottawa-Carleton Regional Transit Commission et al.* (1988), 72 di 189; and 19 CLRBR (NS) 165 (CLRB no. 670)).

[46] In *PLH Aviation Services Inc. et al.*, *supra*, a decision relied on by both CUPW and Canada Post but for different purposes, the Board considered whether PLH, an airport services firm, and a committee formed by airlines for the purposes of contracting for airport services were a single employer. The Board held that there was common control or direction. The facts of that matter indicated that the Vancouver Fuel Committee was involved in labour relations between PLH and its employees. It was primarily this manifestation of common direction or control that motivated the Board to find that criterion five had been met.

[47] Canada Post argues that, as a result of *PLH Aviation Services Inc. et al.*, *supra*, the test, as established in *Muir's Cartage Ltd. and Canada Post Corporation*, *supra*, has been changed and that the essence of the test for common control or direction is now control or direction over labour relations. Canada Post argues that since it exercises no control over

soient exploitées par des employeurs en assurant la direction ou le contrôle en commun qui suscite surtout la polémique. Postes Canada nie qu'il existe une preuve que ses activités et celles de S & K sont l'objet d'un contrôle ou d'une direction en commun. Elle soutient qu'il n'y a pas de transfert d'employés, de matériel ou de clients entre Postes Canada et S & K. Elle allègue en outre qu'elle n'exerce pas un contrôle étroit sur les activités de S & K; le contrat établit plutôt les paramètres généraux que S & K doit respecter aux fins de l'exécution du contrat et c'est à l'entrepreneur qu'il appartient de gérer son entreprise de manière à respecter les modalités du contrat.

[45] Le contrôle ou la direction en commun n'étant pas un critère immuable, il y a dès lors plusieurs façons d'en démontrer l'existence. Dans un certain nombre de ses décisions, le Conseil a insisté sur la propriété en commun (voir *Presse Canadienne et autres*, précitée; et *Freight Emergency Service Ltd.* (1984), 55 di 172; et 84 CLLC 16,031 (CCRT n° 460)), alors que dans d'autres affaires, il a mis l'accent sur la relation opérationnelle qui existait entre les entreprises en cause (voir *Commission de transport régionale d'Ottawa-Carleton et autre* (1988), 72 di 189; et 19 CLRBR (NS) 165 (CCRT n° 670)).

[46] Dans l'affaire *PLH Aviation Services Inc. et autres*, précitée, une décision invoquée tant par le STTP que par Postes Canada, mais pour des raisons différentes, le Conseil était appelé à trancher la question de savoir si PLH, une entreprise assurant des services de ravitaillement à l'aéroport, et un comité formé par les sociétés de transport aérien dans le but d'attribuer les services de ravitaillement à contrat constituaient un employeur unique. Le Conseil en est arrivé à la conclusion qu'il existait un contrôle ou une direction en commun. Les faits de l'affaire indiquaient que le comité du ravitaillement en carburant de Vancouver se mêlait des relations du travail de PLH et de ses employés. C'est principalement cette manifestation de direction ou de contrôle en commun qui a incité le Conseil à conclure que les cinq conditions requises étaient remplies.

[47] Postes Canada soutient que la décision rendue dans l'affaire *PLH Aviation Services Inc. et autres*, précitée, a entraîné la modification du critère du contrôle ou de la direction en commun établi dans l'affaire *Muir's Cartage Ltd. et Société canadienne des postes*, précitée, qui est désormais circonscrit essentiellement aux relations du travail. Postes Canada affirme qu'elle

S & K's labour relations, criterion five cannot be satisfied.

[48] The Board cannot agree with this reasoning. The Board is of the view that *PLH Aviation Services Inc. et al.*, *supra*, did not alter the considerations applicable to criterion five or limit the analysis to a question of control over labour relations. Each application under section 35 must be considered on its own merits. The evidence in *PLH Aviation Services Inc. et al.*, *supra*, established that the contracting committee exercised a high degree of control over the labour relations of the contractor PLH. On the facts of that case, this situation was indicative of the committee's control over PLH. In a different matter, the day-to-day management of the business, the integration of personnel and equipment, financial arrangements or a myriad of other considerations may lead the Board to properly determine that two or more businesses are under common direction or control. The *PLH Aviation Services Inc. et al.*, *supra* decision establishes clearly that control over labour relations is just one of many factors the Board may consider when making this determination.

[49] To accept the position that common control or direction can only be established by control over labour relations would, in the Board's view, promote the type of sham corporate restructuring that section 35 is intended to prevent. This would allow a subsidiary to be micromanaged by a corporate parent without a single employer declaration being available, so long as the subsidiary was left to its own devices in matters of labour relations. Such an outcome would be contrary to the purpose and intention of section 35.

[50] Turning to the present matter, the Board is satisfied that S & K and Canada Post are subject to common control or direction. There is ample evidence to support this conclusion. Canada Post has mandated the policies and procedures, including the routes and delivery pickup times, that S & K must follow. The evidence of Mr. Rick Carlson and, to some extent, that of Mr. Brian Walks confirm Canada Post supervisors do more than occasionally direct S & K employees in the day-to-day performance of their duties, require them

n'exerce aucun contrôle sur les relations du travail de S & K et que la cinquième condition ne peut donc pas être remplie.

[48] Le Conseil n'accepte pas ce point de vue. À son sens, la décision rendue dans l'affaire *PLH Aviation Services Inc. et autres*, précitée, n'a eu aucune incidence sur les éléments qui sont pris en considération pour déterminer si la cinquième condition est remplie ni n'a circonscrit l'analyse au contrôle des relations du travail. Chaque demande fondée sur l'article 35 constitue un cas d'espèce. La preuve produite dans l'affaire *PLH Aviation Services Inc. et autres*, précitée, établissait que le comité chargé de l'attribution des contrats exerçait un contrôle étroit sur les relations du travail de l'entrepreneur PLH. Compte tenu des faits de l'affaire, cette situation montrait bien que le comité exerçait un contrôle sur PLH. Dans un autre genre d'affaires, la gestion de l'entreprise au quotidien, l'intégration du personnel et du matériel, les conditions financières ou une foule d'autres considérations pourraient inciter le Conseil à conclure à juste titre que plusieurs entreprises sont assujetties à un contrôle ou une direction en commun. La décision rendue dans l'affaire *PLH Aviation Services Inc. et autres*, précitée, établit clairement que le contrôle des relations du travail est seulement l'un des multiples facteurs que le Conseil peut prendre en considération pour en arriver à sa décision.

[49] Accepter la position selon laquelle le critère du contrôle ou de la direction en commun s'applique uniquement aux relations du travail aurait pour effet, selon le Conseil, d'inciter le genre de restructuration organisationnelle fictive que l'article 35 vise à éviter. Cela permettrait à une société-mère de gérer toutes les activités d'une filiale sans faire l'objet d'une déclaration d'employeur unique, dans la mesure où cette filiale est livrée à elle-même en ce qui concerne ses relations du travail. Or, une telle situation serait contraire à l'objet de l'article 35.

[50] Pour en revenir à l'affaire qui nous occupe, le Conseil est convaincu que S & K et Postes Canada sont assujettis à un contrôle ou une direction en commun. Il existe une abondance d'éléments de preuve pour étayer cette conclusion. Postes Canada établit les politiques et procédures, y compris les itinéraires et les horaires de levée et de livraison, que S & K doit respecter. Le témoignage de M. Rick Carlson et, dans une certaine mesure, celui de M. Brian Walks, confirment que les superviseurs de Postes Canada ne font pas juste donner

to perform deliveries outside of their normal working hours and feel free to talk to S & K employees directly in relation to work-related matters. S & K vehicles are required to display a Canada Post logo and S & K employees are encouraged to identify themselves as Canada Post representatives. Mail sorting takes place at a Canada Post facility with Canada Post equipment in accordance with Canada Post procedures. This is not a situation where a contractor is given a set of contract requirements and is left to its own ingenuity to fulfil the terms of the contract. The requirements are specified in the contract. What sets the present situation apart from the standard contracting situation is that, not only are the contract requirements spelled out in the contract but, to a large degree, so are the methods of meeting those requirements.

occasionnellement des directives aux employés de S & K aux fins de l'exécution quotidienne de leurs tâches, car ils leur demandent de livrer du courrier en dehors de leurs heures de travail habituelles et n'hésitent pas à s'adresser directement à eux pour discuter de questions liées au travail. S & K est tenue d'afficher le logo de Postes Canada sur ses véhicules et on encourage les employés de S & K à se présenter comme des représentants de Postes Canada. Le courrier est trié à l'un des centres de traitement de Postes Canada à l'aide de son matériel et en conformité avec ses procédures. On ne parle pas ici d'un entrepreneur qui reçoit une série d'instructions et qui doit ensuite s'en remettre à sa propre ingéniosité pour s'acquitter de ses obligations contractuelles. Les conditions à respecter sont stipulées dans le contrat. Ce qui différencie la situation actuelle de la situation contractuelle courante c'est le fait que le contrat précise non seulement les conditions à respecter mais aussi, dans une large mesure, les méthodes à appliquer pour l'exécution du contrat.

[51] There is also the matter of the dismissal of Mr. Cuthbert. Canada Post states that it did not instruct S & K to terminate Mr. Cuthbert, but rather informed S & K that Mr. Cuthbert could no longer work on the Canada Post contract. According to Canada Post, the contractor could have assigned Mr. Cuthbert to other duties and the decision to terminate him was that of S & K. However, regardless of any hypothetical employment available to Mr. Cuthbert, it is clear that Canada Post exercises a certain degree of control over whom S & K employs or retains to work on its contract. This fact further supports a finding that S & K and Canada Post are operated by employers having common direction or control.

[51] Il y a aussi la question du congédiement de M. Cuthbert. Postes Canada affirme qu'elle n'a pas donné instruction à S & K de congédier M. Cuthbert, mais qu'elle l'a informée que l'employé ne pouvait plus être affecté au contrat de transport du courrier. À ses dires, l'entrepreneur aurait pu attribuer d'autres tâches à M. Cuthbert, et c'est S & K qui a décidé de le congédier. Or, indépendamment de tout poste qui aurait pu être offert à M. Cuthbert, il est manifeste que Postes Canada exerce un contrôle étroit sur l'emploi ou le maintien en poste des employés que S & K affecte à l'exécution du contrat. Ce fait corrobore la conclusion que S & K et Postes Canada sont exploitées par des employeurs en assurant en commun la direction ou le contrôle.

[52] Having determined that the five criteria have been satisfied, the Board must now determine if this is an appropriate occasion to exercise its discretion to declare S & K and Canada Post to be a single employer for purposes of the *Code*.

[52] Ayant conclu que les cinq conditions sont remplies, le Conseil doit maintenant déterminer s'il doit exercer son pouvoir discrétionnaire pour déclarer que S & K et Postes Canada constituent un employeur unique aux fins du *Code*.

[53] A common employer declaration does not follow automatically upon the satisfaction of these five criteria. If the criteria of the first part of the test are met, the analysis progresses to the next step of the test where the Board must be satisfied that a labour relations purpose would be served by the declaration sought. This part of the analysis is explained in *The Canadian Press et al.*, *supra*:

[53] Il ne suffit pas que les cinq conditions soient remplies pour que le Conseil formule une déclaration d'employeur unique. Si les conditions prévues dans le premier volet du critère sont réalisées, on passe ensuite au second volet où il doit être établi à la satisfaction du Conseil que la déclaration demandée servirait un objectif lié aux relations du travail. Cette partie de l'analyse est décrite dans l'affaire *Presse Canadienne et autres*, précitée:

It should be re-emphasized that the Board has discretionary powers in declaring two or more employers to be a single employer carrying out, for purposes of the *Code*, a single federal work, undertaking or business. Even if all criteria used by the Board in its evaluation are met, the Board is under no obligation to make such a declaration. The Board's discretion is exercised on the basis of ensuring the rights of employees to be represented by the trade union of their choice in a bargaining structure conducive to "effective industrial relations" and "sound labour-management relations." There may indeed be circumstances where a declaration made possible under Section 133 [now section 35] would be inappropriate and not only not supportive of the objectives of the *Canada Labour Code*, but contrary to them. If, for example, there were existing bargaining rights which might be infringed upon by the Board exercising its powers or if the impact of such declaration on the parties involved, or indeed other parties, would be demonstrably deleterious, the Board would certainly hesitate to act, no matter what the weight of the evidence concerning commonality of undertaking.

(pages 46-47; 360-361; and 442)

On doit de nouveau insister sur le fait que le Conseil possède des pouvoirs discrétionnaires pour déclarer que deux employeurs ou plus sont, aux fins du *Code*, un employeur unique qui exploite une entreprise fédérale unique. Même si l'on répond à tous les critères utilisés par le Conseil pour son évaluation, celui-ci n'est pas obligé de trancher en ce sens. Le pouvoir discrétionnaire du Conseil vise à assurer le droit aux employés d'être représentés par un syndicat de leur choix, suivant un mode de négociation qui engendre des «relations professionnelles fructueuses et des relations de travail saines». En fait, il peut y avoir des circonstances où la déclaration prévue à l'article 133 [maintenant l'article 35] s'avérerait inappropriée et non seulement destructive à l'égard des objectifs du *Code canadien du travail*, mais même y contrevenant. Si, par exemple, dans l'exercice de ses pouvoirs le Conseil empiétait sur des droits de négociation déjà existants ou bien si l'impact d'une telle déclaration sur les parties en cause ou même sur d'autres parties, s'avérait indubitablement nuisible, le Conseil hésiterait sûrement à appliquer ces dispositions, quelle que soit la valeur de la preuve relative au caractère commun de l'entreprise.

(pages 46-47; 360-361; et 442)

[54] The Board will only grant a declaration under section 35 if the declaration will serve a labour relations purpose. The Board's decision in *Air Canada et al.* (1989), 79 di 98; 7 CLRBR (2d) 252; and 90 CLLC 16,008 (CLRB no. 771) provides useful guidance when considering whether a labour relations purpose would be served by a single employer declaration:

The purpose of section 35 has always guided the exercise of the Board's discretion in these matters. That purpose is aimed at preventing the undermining or evading of bargaining rights through corporate or business arrangements (see *British Columbia Telephone Company and Canadian Telephones and Supplies Ltd.*, *supra*; and *Beam Transport (1980) Ltd. and Brentwood Transport Ltd.* (1988), 74 di 46 (CLRB no. 689)).

Section 35 is not aimed at enhancing existing bargaining rights (*British Columbia Telephone Company and Canadian Telephones and Supplies Ltd.*, *supra*). Its purpose is remedial in nature. It is designed to ensure that employers only distinct in appearance do not succeed in circumventing their obligations under the *Code* by resorting to corporate restructuring or other types of business arrangements:

"... It was, after all, to prevent a management from escaping collective bargaining obligations owed under one corporate entity by transferring work to another controlled entity that Parliament put section 133 [now section 35] into the statute. ...

(*Bradley Services Ltd. et al.* (1986), 65 di 111; 13 CLRBR (NS) 256; and 86 CLLC 16,036 (CLRB no. 570), pages 126; 272; and 14,432)"

Section 35 is not aimed at exempting a bargaining agent from having to organize an otherwise genuinely distinct group of

[54] Le Conseil accepte de formuler une déclaration fondée sur l'article 35 seulement s'il est convaincu qu'une telle déclaration servirait un objectif lié aux relations du travail. La décision rendue par le Conseil dans l'affaire *Air Canada et autres* (1989), 79 di 98; 7 CLRBR (2d) 252; et 90 CLLC 16,008 (CCRT n° 771) fournit des indications utiles pour trancher cette question:

L'objet de l'article 35 a toujours guidé le Conseil dans l'exercice de son pouvoir discrétionnaire en ce domaine. Il vise à empêcher un employeur de porter atteinte à des droits de négociation au moyen d'alliances commerciales ou de subtilités corporatives, ou de s'y soustraire (voir *British Columbia Telephone Company et Canadian Telephones and Supplies Ltd.*, *supra*; et *Beam Transport (1980) Ltd. et Brentwood Transport Ltd.* (1988), 74 di 46 (CCRT n° 689)).

L'article 35 ne vise pas à accroître les droits de négociation existants (*British Columbia Telephone Company et Canadian Telephones and Supplies Ltd.*, *supra*). Il a un but réparateur. Il vise à éviter que des employeurs qui ne sont distincts qu'en apparence réussissent à se soustraire aux obligations qui leur incombent en vertu du *Code* en restructurant leurs entreprises ou en ayant recours à d'autres genres de décisions commerciales:

«... Après tout, c'est pour empêcher la direction d'une entreprise de se soustraire aux obligations auxquelles est tenue l'une de ses entités juridiques en confiant des travaux à une autre entité juridique contrôlée par cette entreprise que le législateur a édicté l'article 133 [maintenant l'article 35]...

(*Bradley Services Ltd. et autres* (1986), 65 di 111; 13 CLRBR (NS) 256; et 86 CLLC 16,036 (CCRT n° 570), pages 126; 272; et 14,432)»

L'article 35 ne vise pas à dispenser un agent négociateur d'avoir à recruter un groupe d'employés par ailleurs tout à fait

> employees. In some cases, the issuance of a declaration by the Board may have that effect, but that is not its purpose. When the Board addresses the issue of discretion, **the question ceases to be whether common control exists; it becomes whether common control contributes to the erosion of bargaining rights.**
>
> (pages 118-119; 271; and 14,098; emphasis added)

[55] In the context of the present matter, the proper question becomes: has the control or direction that has been found to exist between Canada Post and S & K contributed to an erosion of bargaining rights? The Board has determined that this question is to be answered in the negative.

[56] The union submitted a number of cases to support its position that a single employer declaration would serve a labour relations purpose. These cases deal with situations where previously acquired bargaining rights were lost or threatened by incidents of corporate restructuring and are distinguishable from the matter at hand on this basis.

[57] In *Coopérative des travailleurs routiers, Trans-Coop, et al.* (1996), 101 di 159 (CLRB no. 1170), Provost entered into a franchise agreement with a co-operative of former employees. This arrangement was presented to the employees as an alternative to the shut down of a terminal. The Board determined that a single employer declaration was appropriate. The restructuring undertaken by Provost had eroded the structure of the applicant union's bargaining unit thereby providing a labour relations purpose for the Board's order.

[58] In *Radio Acadie Ltée, CJVA-AM, and Radio de la Baie Ltée, CKLE-FM* (1994), 94 di 128 (CLRB no. 1071), the operation of two radio stations was closely intertwined. Employees and equipment were intermingled, there was one set of working conditions, one supervisor, and a unified structure to govern labour relations. A previous collective agreement covering both stations had expired and the employer insisted on negotiating separate agreements for each station. It was clear to the Board that the new structure, which divided the employees, posed problems from a labour relations point of view. The Board made a single employer declaration to restore what had been the status quo and to promote harmonious labour relations.

> distinct. Dans certains cas, une déclaration d'employeur unique faite par le Conseil peut avoir cet effet, mais tel n'est pas son but. Lorsque le Conseil détermine s'il doit exercer son pouvoir discrétionnaire, **la question n'est plus de savoir s'il y a contrôle commun, mais plutôt si ce contrôle contribue à l'érosion de droits de négociation.**
>
> (pages 118-119; 271; et 14,098; c'est nous qui soulignons)

[55] Dans l'affaire qui nous occupe, la question qu'il faut trancher est dès lors la suivante: est-ce que le contrôle et la direction que Postes Canada et S & K assurent en commun, selon la conclusion à laquelle le Conseil en est arrivé, contribuent à l'érosion des droits de négociation? Le Conseil a déterminé que cette question appelait nécessairement une réponse négative.

[56] Le syndicat a invoqué un certain nombre d'affaires au soutien de la position selon laquelle une déclaration d'employeur unique servirait un objectif lié aux relations du travail. Ces affaires ont trait à des situations où des restructurations organisationnelles ont érodé ou mis en péril les droits de négociation acquis et elles diffèrent à cet égard de l'affaire qui nous occupe.

[57] Dans l'affaire *Coopérative des travailleurs routiers, Trans-Coop, et autre* (1996), 101 di 159 (CCRT n° 1170), Provost a conclu un contrat de franchise avec une coopérative d'anciens employés. Ce contrat a été présenté aux employés comme un moyen d'éviter la fermeture d'un terminal. Le Conseil a déterminé qu'il y avait lieu de formuler une déclaration d'employeur unique. La restructuration entreprise par Provost avait érodé la structure de l'unité de négociation du syndicat requérant et il existait dès lors un objectif lié aux relations du travail de rendre l'ordonnance demandée.

[58] Dans l'affaire *Radio Acadie Ltée, CJVA-AM, et Radio de la Baie Ltée, CKLE-FM* (1994), 94 di 128 (CCRT n° 1071), deux stations de radio étaient exploitées comme s'il n'y en avait qu'une seule. Les employés et le matériel étaient intégrés, tout le personnel était assujetti aux mêmes conditions de travail, il n'y avait qu'un seul superviseur et qu'une seule structure organisationnelle aux fins des relations du travail. La convention collective régissant les employés des deux stations étant arrivée à échéance, l'employeur insistait pour négocier des conventions distinctes pour chaque station. Il était clair dans l'esprit du Conseil que la nouvelle structure qui divisait les employés en deux groupes créait des problèmes de relations du travail. Le Conseil a dès lors formulé une déclaration d'employeur unique pour rétablir le statu quo et favoriser des relations du travail harmonieuses.

[59] In *CFRN-TV (a Division of BBS Incorporated) et al.*, [1999] CIRB no. 7; 53 CLRBR (2d) 218; and 99 CLLC 220-073, the employer owned two television stations. Collective agreements, which contained provisions respecting transfer and seniority rights in cases of lay-offs, applied to both stations. In an attempt to remain competitive, the employer centralized a number of functions resulting in transfers and lay-offs. The restructuring resulted in employees losing some of the protections contained in their collective agreements. The Board held that, while the employer may not have intended to erode bargained or bargaining rights, this was the result of the employer's actions. A single employer declaration was made to protect the union's existing rights.

[59] Dans l'affaire *CFRN-TV (a Division of BBS Incorporated) et autre*, [1999] CCRI nº 7; 53 CLRBR (2d) 218; et 99 CLLC 220-073, l'employeur était propriétaire de deux stations de télévision. Les conventions collectives, qui accordaient des droits de mutation et d'ancienneté aux employés touchés par un licenciement, s'appliquaient au personnel des deux stations. Afin de continuer à faire face à la concurrence, l'employeur a décidé de centraliser un certain nombre de fonctions, ce qui a entraîné des mutations et des licenciements. La restructuration s'est soldée par la perte pour les employés de certaines protections accordées par les conventions collectives. Le Conseil en est arrivé à la conclusion que, même si l'employeur n'avait probablement pas cherché à éroder les droits acquis ou les droits de négociation, c'étaient les mesures qu'il avait prises qui avaient occasionné ce résultat. Le Conseil a dès lors formulé une déclaration d'employeur unique pour protéger les droits du syndicat.

[60] Finally, in *PLH Aviation Services Inc. et al.*, *supra*, the Board granted the declaration sought as the committee's interference with PLH's collective bargaining effectively neutered the employees' right to strike. The Board acted to restore employees' access to a right guaranteed by the *Code*, i.e., the right to strike. It is interesting to note that, in so doing, the Board expressed the concern to protect normal and legitimate commercial practice:

> [173] Here, the Board shares the expressed concern to protect normal and legitimate commercial practice. Equally, undesirable restrictions on competition should be avoided. In another case, where the effect of the arrangement was not to remove the right to strike, and where the controlling employer did not have a direct right of approval over the collective agreement itself, where no control was exercised over passing on costs through a hands-on budget process, where the terms of the bid and the collective agreement were essentially not the same, or where the actual impact on the entity actually employing the individuals and its contract negotiation was less dramatic, the Board might feel otherwise.
>
> [174] Here, however, there is a direct and significant level of control being exercised over the collective bargaining relationship itself. The concern of the controlling employers is not with the level of service PLH is to provide, but extends to the collective bargaining relationship between the controlled entity and its employees. In such circumstances, a declaration of single employer must issue.

(page 60)

[60] En dernier lieu, dans l'affaire *PLH Aviation Services Inc. et autres*, précitée, le Conseil a accordé la demande de déclaration étant donné que l'ingérence du comité dans les négociations collectives de PLH avait effectivement fait échec au droit de grève des employés. Le Conseil est intervenu pour rétablir l'accès à un droit garanti par le *Code*, c'est-à-dire le droit de grève. Il est intéressant de noter que, dans cette affaire, le Conseil s'est dit soucieux de protéger la pratique commerciale habituelle et légitime:

> [173] En l'espèce, le Conseil se dit expressément préoccupé de protéger la pratique commerciale habituelle et légitime. De même, il conviendrait d'éviter les restrictions non souhaitables à la concurrence. Si le cas était autre, si l'effet de l'entente n'était pas de retirer le droit de grève, si l'employeur exerçant le contrôle ne possédait pas de droit direct d'approbation de la convention collective elle-même, si aucun contrôle n'était exercé sur la rétrocession des coûts par un processus budgétaire appliqué sur le tas, si les conditions de la soumission et de la convention collective n'étaient pas essentiellement les mêmes, ou si l'impact de l'entité qui emploie les personnes et ses négociations contractuelles étaient moins spectaculaires, le Conseil pourrait se sentir autrement.
>
> [174] Toutefois, dans le cas qui nous occupe, il existe un niveau de contrôle direct et significatif qui est exercé sur la structure de négociation collective comme telle. Les employeurs qui exercent le contrôle ne se préoccupent pas du niveau de service qu'offre PLH, mais plutôt de la structure de négociation entre l'entité contrôlée et ses employés. Dans de telles circonstances, il doit y avoir une déclaration d'employeur unique.

(page 60)

[61] These cases and others cited by the union contain a common thread, which is missing in the instant matter. There is no evidence that the contract between Canada Post and S & K has eroded or threatened any bargaining rights or rights under the *Code*. Section 35 is remedial, as it is not intended to advance a union's position or provide it with rights it has not otherwise obtained. In the absence of evidence of rights that are under threat due to corporate transactions or restructuring, a section 35 declaration should not automatically follow.

[61] Les affaires précitées de même que celles invoquées par le syndicat comportent des éléments communs que l'on ne retrouve pas dans l'affaire qui nous occupe. Aucune preuve n'a été produite pour démontrer que le contrat conclu entre Postes Canada et S & K a érodé ou mis en péril les droits de négociation ou les autres droits reconnus par le *Code*. L'article 35 est une disposition réparatrice, car il n'a pas pour objet d'améliorer la situation d'un syndicat ou de lui accorder des droits qu'il ne possède pas déjà. En l'absence de preuve que des droits sont menacés à cause d'une transaction ou d'une restructuration, le Conseil estime qu'il n'y a pas lieu de formuler une déclaration fondée sur l'article 35.

[62] CUPW argues that by employing a fixed price contract with non-competition clauses, Canada Post has determined the level of revenue available to S & K. It maintains that Canada Post is the real economic power controlling the wages of its members and it cannot bargain with the true economic entity due to the form of corporate organization used by Canada Post. The union states that a labour relations purpose upon which to base a section 35 declaration is therefore present. To distinguish the present matter from *Muir's Cartage Ltd. and Canada Post Corporation*, *supra*, CUPW points to the fact that Canada Post was one of hundreds of customers serviced by Muir's Cartage, while S & K is entirely dependent on the Canada Post contract.

[62] Le STTP soutient qu'en utilisant un contrat à prix forfaitaire comportant des clauses de non concurrence, Postes Canada se trouve à déterminer le niveau de revenu de S & K. Il affirme que Postes Canada est la puissance économique qui contrôle véritablement les salaires de ses membres et qu'il se trouve dans l'impossibilité de négocier avec la véritable entité économique à cause de la structure organisationnelle mise en place par Postes Canada. Le syndicat affirme qu'il existe par conséquent un objectif lié aux relations du travail de formuler une déclaration fondée sur l'article 35. Pour établir une distinction entre l'affaire qui nous occupe et *Muir's Cartage Ltd. et Société canadienne des postes*, précitée, le STTP attire l'attention sur le fait que Postes Canada comptait parmi la centaine de clients de Muir's Cartage, tandis qu'elle est l'unique cliente de S & K.

[63] If the Board were to accept CUPW's reasoning, any employer that relied upon one customer for its business would be open to a section 35 application.This would be especially so if the price paid for the product or service in question was fixed. The Board cannot accede to this point of view. Dependency upon one customer or a dominant customer is a common commercial reality. It means that, in any situation of this kind, the customer will exercise a great degree of influence over the price and the economic well-being of the supplier. This does not of itself change the parties to the agreement into common employers or create a labour relations foundation for Board intervention. It simply reflects basic laws of economics. The fact that the price for the contract is set and that, at the time in question, S & K had no other revenue streams, does not mean that there is a labour relations purpose for the declaration sought.

[63] Si le Conseil retenait la position du STTP, un employeur qui n'a qu'un seul client pourrait faire l'objet d'une demande fondée sur l'article 35, surtout si le prix payé pour le produit ou le service offert était un prix forfaitaire. Le Conseil ne peut pas accepter ce point de vue. Dans le milieu des affaires, bien des entreprises ont un seul client ou un client principal. Cela signifie que le prix demandé et le bien-être économique du fournisseur sont largement tributaires des volontés de ce client. Le fait qu'il en soit ainsi ne transforme pas les parties au contrat en employeurs communs ni ne crée de raisons liées aux relations du travail de solliciter l'intervention du Conseil. C'est simplement un principe fondamental d'économie. Ce n'est pas parce que le contrat a été attribué à un prix forfaitaire et que, durant la période en cause, S & K n'avait pas d'autre source de revenu qu'il existe un objectif lié aux relations du travail de formuler la déclaration demandée.

[64] It is important to remember that Canada Post did not set the rates for S & K's services nor did Canada Post force S & K to enter into a five-year contract. S & K bid on the contract through a tendering process. It was incumbent upon S & K to take into account factors such as inflation and labour costs when it submitted its bid. Contrary to the position of the union, Canada Post is not responsible for the economic circumstances of S & K. The contractor sealed its own economic fate when it submitted its sealed bid. If S & K is now in a position where it cannot afford higher wages or other costs that may be encountered through collective bargaining (and it must be noted that there has been no evidence whatsoever as to S & K's profitability), this is not Canada Post's fault or its labour relations problem.

[65] It is clear that S & K has not been an enthusiastic participant in collective bargaining and the Board can understand the frustration with which CUPW has had to deal with. However, S & K's conduct is not attributable to changes instituted by Canada Post or to the fact that a contractual relationship exists between Canada Post and S & K. The reluctance of S & K to bargain has been dealt with by the Board's order of March 1, 2002, finding that section 50 of the *Code* had been violated and ordering S & K to bargain in good faith with the applicant.

[66] CUPW applied and was certified for a unit with S & K as the employer. No mention was made of Canada Post as the employer or a common employer at that time. Having been certified, the union has found bargaining with S & K to be difficult, if not impossible. While it may be preferable to replace an obstinate employer with a familiar and potentially more amenable bargaining counterpart, the Board is of the view that this is not the intended purpose of section 35 of the *Code*. As reflected by the order of March 1, 2002, the Board has not been blind to the conduct of S & K; however, a section 35 application is not an appropriate method of resolving the difficulties resulting from that conduct.

[67] For all of the above reasons, the Board is not prepared, under the particular circumstances of the present matter, to exercise its discretion to grant a

[64] Il importe de se rappeler que Postes Canada n'a pas établi les tarifs de S & K ni n'a contraint l'entrepreneur de signer un contrat d'une durée de cinq ans. S & K a présenté une soumission dans le cadre d'un appel d'offres. Il lui appartenait de tenir compte de facteurs comme l'inflation et les frais de main-d'oeuvre dans la soumission qu'il a présentée. Contrairement à la position défendue par le syndicat, Postes Canada ne peut pas être tenue responsable de la situation économique de S & K. L'entrepreneur a décidé de son avenir économique en remettant la soumission scellée. Si S & K n'est pas en mesure d'offrir de meilleurs salaires ou le genre d'avantages qui sont généralement accordés dans le cadre de négociations collectives (il convient de souligner qu'aucun élément de preuve n'a été produit concernant la rentabilité de S & K), ce n'est ni la faute de Postes Canada ni son problème de relations du travail.

[65] C'est un fait que S & K s'est fait prier pour entreprendre des négociations collectives et le Conseil peut comprendre que le syndicat en éprouve un sentiment de frustration. Toutefois, la conduite de S & K n'est pas attribuable aux changements apportés par Postes Canada ni au fait qu'il existe une relation contractuelle entre Postes Canada et S & K. Le Conseil a pris des mesures pour amener S & K à la table de négociation au moyen de l'ordonnance datée du 1er mars 2002, en concluant qu'il y avait eu violation de l'article 50 du *Code* et en ordonnant à S & K de négocier de bonne foi avec le requérant.

[66] Par suite du dépôt de sa demande d'accréditation, le STTP a été accrédité à titre d'agent négociateur d'une unité d'employés dont S & K est l'employeur. Nulle mention n'a été faite à l'époque de Postes Canada en tant qu'employeur ou employeur commun. Une fois devenu l'agent négociateur accrédité, le STTP a constaté qu'il était difficile, voire impossible, de négocier avec S & K. Si l'on peut trouver préférable de remplacer un employeur obstiné par un interlocuteur familier et probablement disposé à négocier, le Conseil est d'avis que ce n'est pas l'objet prévu de l'article 35 du *Code*. Ainsi qu'en témoigne l'ordonnance rendue le 1er mars 2002, la conduite de S & K n'a pas échappé au Conseil; cependant, on ne saurait se servir d'une demande fondée sur l'article 35 pour régler les problèmes résultant de cette conduite.

[67] Pour l'ensemble des motifs exposés précédemment, le Conseil n'est pas disposé, eu égard aux circonstances particulières de la présente affaire, à

single employer declaration pursuant to section 35 of the *Code*.

[68] This is a unanimous decision of the Board.

CASES CITED

Air Canada et al. (1989), 79 di 98; 7 CLRBR (2d) 252; and 90 CLLC 16,008 (CLRB no. 771)

Canadian Press (The) et al. (1976), 13 di 39; [1976] 1 Can LRBR 354; and 76 CLLC 16,013 (CLRB no. 60)

CFRN-TV (a Division of BBS Incorporated) et al., [1999] CIRB no. 7; 53 CLRBR (2d) 218; and 99 CLLC 220-073

Coopérative des travailleurs routiers, Trans-Coop, et al. (1996), 101 di 159 (CLRB no. 1170)

Freight Emergency Service Ltd. (1984), 55 di 172; and 84 CLLC 16,031 (CLRB no. 460)

Muir's Cartage Ltd. and Canada Post Corporation (1992), 89 di 12; 17 CLRBR (2d) 182; and 92 CLLC 16,060 (CLRB no. 955)

Murray Hill Limousine Service Ltd. et al. (1988), 74 di 127 (CLRB no. 699)

Ottawa-Carleton Regional Transit Commission et al. (1988), 72 di 189; and 19 CLRBR (NS) 165 (CLRB no. 670)

PLH Aviation Services Inc. et al., [1999] CIRB no. 37

Radio Acadie Ltée, CJVA-AM, and Radio de la Baie Ltée, CKLE-FM (1994), 94 di 128 (CLRB no. 1071)

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 35; 48; 50(a); 94(1)(a), 94(3)(a)(i); 96

exercer son pouvoir discrétionnaire pour formuler une déclaration d'employeur unique fondée sur l'article 35 du *Code*.

[68] Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

AFFAIRES CITÉES

Air Canada et autres (1989), 79 di 98; 7 CLRBR (2d) 252; et 90 CLLC 16,008 (CCRT n° 771)

CFRN-TV (a Division of BBS Incorporated) et autre, [1999] CCRI n° 7; 53 CLRBR (2d) 218; et 99 CLLC 220-073

Commission de transport régionale d'Ottawa-Carleton et autre (1988), 72 di 189; et 19 CLRBR (NS) 165 (CCRT n° 670)

Coopérative des travailleurs routiers, Trans-Coop, et autre (1996), 101 di 159 (CCRT n° 1170)

Freight Emergency Service Ltd. (1984), 55 di 172; et 84 CLLC 16,031 (CCRT n° 460)

Muir's Cartage Ltd. et Société canadienne des postes (1992), 89 di 12; 17 CLRBR (2d) 182; et 92 CLLC 16,060 (CCRT n° 955)

PLH Aviation Services Inc. et autres, [1999] CCRI n° 37

Presse Canadienne et autres (1976), 13 di 39; [1976] 1 Can LRBR 354; et 76 CLLC 16,013 (CCRT n° 60)

Radio Acadie Ltée, CJVA-AM, et Radio de la Baie Ltée, CKLE-FM (1994), 94 di 128 (CCRT n° 1071)

Service de Limousine Murray Hill Ltée et autre (1988), 74 di 127 (CCRT n° 699)

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 35; 48; 50a); 94(1)a), 94(3)a)(i); 96

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 5-03

Reasons for decision

Patrice Lafontaine,
complainant,
and
Autocars Orléans Express inc.,
respondent,
and
Service Employees Union, Local 800, QFL of the Service Employees International Union,
intervenor.

CITED AS: Patrice Lafontaine

Board File: 22648-C

Decision no. 217
February 25, 2003

Complaint alleging violation of sections 94(3)(a)(i), 94(3)(b), 94(3)(e) and 96 of the *Canada Labour Code, Part I*.

Unfair labour practice - Dismissal - Probationary period - Anti-union animus - The complainant, a former driver, alleges that he was dismissed while on probation, which constitutes an unfair labour practice - He alleges that he was dismissed because of his union status - The employer states that the complainant was dismissed for not meeting the position requirements - The objective of Part I of the *Code* is first and foremost to deal with labour-management disputes; individual disputes are the exception - Other than these exceptions, individual disputes are covered by the provisions of the collective agreement and by the rights set out therein for determining disputes - Parliament's intention to refer to arbitration all disputes resulting from the collective agreement has been confirmed in numerous decisions - The Board considers that the dispute between the parties is a dismissal, and nothing else - The complainant has presented no *prima facie* evidence establishing that the employer's actions could have been tainted with anti-union animus, the alleged unfair practice, other than the fact that he was a union member at the time he was dismissed - In the absence of any anti-union animus, the Board finds that dismissal is an issue covered by the collective agreement -

Motifs de décision

Patrice Lafontaine,
plaignant,
et
Autocars Orléans Express inc.,
intimée,
et
Union des employés et employées de service, section locale 800, FTQ de l'Union internationale des employés des services,
intervenante.

CITÉ: Patrice Lafontaine

Dossier du Conseil: 22648-C

Décision n° 217
le 25 février 2003

Plainte alléguant violation de l'article 96, des alinéas 94(3)b) et 94(3)e) ainsi que du sous-alinéa 94(3)a)(i) du *Code canadien du travail, Partie I*.

Pratique déloyale de travail - Congédiement - Période d'essai - Sentiment antisyndical - Le plaignant, qui travaillait comme chauffeur, allègue que l'employeur l'a congédié avant qu'il ait terminé sa période d'essai et que ce congédiement constitue une pratique déloyale - Il prétend que son congédiement est lié à son statut syndical - L'employeur explique qu'il a mis fin à l'emploi du plaignant parce qu'il ne répondait pas aux exigences du poste - La Partie I du *Code* vise d'abord et avant tout à régler les conflits d'intérêts entre les syndicats et les employeurs; les conflits individuels sont l'exception - Sauf ces exceptions, les conflits individuels relèvent en principe de la convention collective et des droits qui y sont prévus pour régler les différends - Une jurisprudence abondante a confirmé l'intention du législateur de renvoyer à l'arbitrage tous les désaccords entre les parties découlant de la convention collective - En l'occurrence, le Conseil estime que le différend qui oppose l'employeur et le plaignant est un congédiement pur et simple - Le plaignant n'a présenté aucune preuve *prima facie* établissant que les agissements de l'employeur auraient pu être fondés sur un sentiment antisyndical, la pratique déloyale reprochée, hormis qu'il était membre du

Consequently, the unfair labour practice complaint must be dismissed.

Duty of fair representation - Section 37 - Given the provisions of the collective agreement, which do not provide for the arbitration of terminations during the probationary period, does the complainant have a recourse against the union? The Board finds that the clause in the collective agreement is contrary to the principles of section 57 of the *Code*, in that it denies the complainant recourse to the entire grievance process - On the other hand, in the absence of a formal complaint alleging a breach of the union's duty of fair representation pursuant to section 37 of the *Code*, can the complainant exercise a right against his union? - The complainant does not fault the union; he submits no evidence or action that would lead to believe he even approached the union about filing a grievance, or being represented in any way - The Board does not see how the union could have breached its duty of fair representation when it was not given the opportunity to represent the complainant in the first place.

The Board was composed of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson, sitting alone pursuant to section 14(3)(f) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*). A hearing was held in Québec on July 4, 2002.

Appearances

Mr. Jean-Guy Michaud, for Mr. Patrice Lafontaine;
Mr. Jean-Luc Gagnon, for Autocars Orléans Express inc.;
Messrs. Pierre Breton and Bernard Hébert, for the Service Employees Union, Local 800, QFL of the Service Employees International Union.
(Ms. Sylvie Maheu filed written submissions for the Service Employees Union, Local 800, QFL of the Service Employees International Union, but was not present at the hearing.)

I - The Complaint

[1] On December 5, 2001, Mr. Patrice Lafontaine (the complainant) filed a complaint alleging that his

syndicat au moment de son congédiement - En l'absence d'un motif antisyndical, le Conseil juge que le congédiement est un différend relevant de la convention collective - La plainte de pratique déloyale de travail doit alors être rejetée.

Devoir de représentation juste - Article 37 - Vu les dispositions de la convention collective, qui ne prévoient aucun recours à l'arbitrage en cas de congédiement pendant la période d'essai, le plaignant peut-il exercer un recours contre le syndicat? - Le Conseil juge que le texte de l'article dans la convention collective va en l'encontre des principes de l'article 57 du *Code*, en ce qu'il nie au plaignant le recours à la procédure même de règlement des griefs - Par contre, en l'absence d'une plainte formelle alléguant un manquement au devoir de représentation juste par l'agent négociateur en vertu de l'article 37 du *Code*, le plaignant peut-il exercer un recours contre son syndicat? - Le plaignant n'adresse aucun reproche au syndicat; il n'avance aucun fait ou moyen qui permettrait de croire qu'il a même entrepris des démarches auprès du syndicat pour présenter un grief ou pour se faire représenter de quelque manière que ce soit - Le Conseil ne peut donc voir comment le syndicat aurait manqué à son devoir de représentation juste sans avoir eu l'occasion de déployer ses efforts.

Le banc du Conseil était composé de M[e] Michele A. Pineau, Vice-présidente, siégeant seule en vertu des dispositions de l'alinéa 14(3)f) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*). Une audience a été tenue à Québec le 4 juillet 2002.

Ont comparu

M. Jean-Guy Michaud, pour M. Patrice Lafontaine;
M[e] Jean-Luc Gagnon, pour Autocars Orléans Express inc.;
MM. Pierre Breton et Bernard Hébert, pour l'Union des employés et employées de service, section locale 800, FTQ de l'Union internationale des employés des services.
(M[e] Sylvie Maheu a présenté des observations écrites pour l'Union des employés et employées de service, section locale 800, FTQ de l'Union internationale des employés des services, mais n'était pas présente à l'audience.)

I - La plainte

[1] Il s'agit d'une plainte déposée le 5 décembre 2001 par M. Patrice Lafontaine (le plaignant), alléguant

employer, Autocars Orléans Express inc., violated sections 94(3)(a)(i), 94(3)(b), 94(3)(e) and 96 of the *Code*.

[2] Mr. Lafontaine, a former driver, alleges that he was dismissed while on probation, which constitutes an unfair labour practice as precluded by the *Code*. He explains that because of his status, clause 8.13 of the collective agreement prevents him from filing a dismissal grievance. He submits that the limitation set out in the collective agreement is unfair discrimination in employment, in that he does not have access to the grievance and arbitration procedures provided for by section 57 of the *Code*. Consequently, he alleges that this limitation in the collective agreement prevents him from seeking the remedies set out in the *Code*, contrary to section 94(3)(b) of the *Code*.

[3] In support of his submissions, Mr. Lafontaine alleges not having received any written reprimand before being dismissed and that he was dismissed because of his union status. The complainant considers his dismissal as a means of coercion to force him to terminate his membership in the union and to prevent him from being covered by the collective agreement. He submits that this is unfair discrimination in employment that interferes with his fundamental right to join the union of his choice and take part in its activities, thus contravening sections 94(3)(a), 94(3)(e) and 96 of the *Code*.

[4] The complainant asks that the Board grant the following remedies (as per letter sent from his representative on January 14, 2002):

> (A) UPHOLD the complaint;
>
> (B) ORDER the employer, *Autocars Orléans Express inc.*, to cease contravening sections 94 and 96 of the *Canada Labour Code*;
>
> (C) ORDER the employer, *Autocars Orléans Express inc.*, to hire, continue to employ or rehire the employee, *Patrice Lafontaine*, who was affected by a contravention to section 94(3)(a);
>
> (D) ORDER the employer, *Autocars Orléans Express inc.*, to reimburse *Patrice Lafontaine*, who was affected by the contravention, the salary he would have earned had there not been any contravention;
>
> (E) ORDER the employer, *Autocars Orléans Express inc.*, to set aside the discipline - his dismissal - and reimburse *Patrice*

violation de l'article 96, des alinéas 94(3)b) et 94(3)e) et du sous-alinéa 94(3)a)(i) du *Code* par son employeur, Autocars Orléans Express inc.

[2] M. Lafontaine, qui travaillait comme chauffeur, allègue que l'employeur l'a congédié avant qu'il ait terminé sa période d'essai et que ce congédiement constitue une pratique déloyale sanctionnée par le *Code*. Il explique qu'en raison de son statut, les dispositions prévues à l'article 8.13 de la convention collective l'empêchent de contester son congédiement par voie de grief. Il fait valoir que la restriction énoncée dans la convention collective est une distinction injuste et discriminatoire en matière d'emploi en ce qu'il n'a pas accès à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue à l'article 57 du *Code*. Par conséquent, il soutient que cette restriction à la convention l'empêche d'exercer les recours prévus au *Code*, contrairement aux dispositions de l'alinéa 94(3)b) du *Code*.

[3] À l'appui de ses prétentions, M. Lafontaine dit n'avoir reçu aucun reproche par écrit avant d'être congédié et prétend que son congédiement est lié à son statut syndical. Il considère ce congédiement comme une mesure coercitive qui met fin à son adhésion au syndicat et qui l'empêche de bénéficier des dispositions de la convention collective. Il soutient qu'il s'agit d'une distinction injuste en matière d'emploi qui nuit à l'exercice de son droit fondamental d'adhérer au syndicat de son choix et de participer à ses activités, contrevenant ainsi à l'article 96 et aux alinéas 94(3)a) et e) du *Code*.

[4] À titre de redressement, le plaignant réclame ce qui suit (lettre de son représentant en date du 14 janvier 2002):

> A) ACCUEILLR (*sic*) la plainte;
>
> B) ORDONNER à l'employeur *Autocars Orléans Express inc.* de cesser de contrevenir aux dispositions des articles 94 et 96 du *Code canadien du travail*;
>
> C) ORDONNER à l'employeur *Autocars Orléans Express inc.* d'embaucher, de continuer à embaucher ou de reprendre à son service l'employé *Patrice Lafontaine* qui a fait l'objet d'une mesure interdite par les alinéas 94(3)a);
>
> D) ORDONNER à l'employeur *Autocars Orléans Express inc.* de payer à *Patrice Lafontaine* touché par la violation une indemnité équivalant à la rémunération qui lui aurait été payée par l'employeur s'il n'avait pas eu violation;
>
> E) ORDONNER à l'employeur *Autocars Orléans Express inc.* d'annuler la mesure disciplinaire de congédiement et de payer

Lafontaine the salary he would have earned had there not been any contravention;

(F) ORDER the employer, *Autocars Orléans Express inc.*, to set aside any discipline and compensate *Patrice Lafontaine* an amount equal to the financial penalty, or any other penalty, imposed by the employer;

(G) ISSUE, in order to meet the objectives of PART I of the *Canada Labour Code*, any other order that it is fair to issue in respect thereof, in addition to or in place of any order contemplated in section 99(1), requiring the employer and the union to take measures that would rectify or counteract the violation, which is adverse to the fulfilment of these objectives.

(translation)

à *Patrice Lafontaine* une indemnité équivalant à la rémunération qui lui aurait été payée par l'employeur s'il n'y avait pas eu violation;

F) ORDONNER à l'employeur *Autocar Orléans Express inc.* par l'alinéa 94(3)e), d'annuler toute mesure prise et de payer à l'intéressé *Patrice Lafontaine* une indemnité équivalant à la sanction pécuniaire ou autre imposée par l'employeur;

G) RENDRE, afin d'assurer la réalisation des objectifs de la PARTIE I du *Code canadien du travail*, en plus ou au lieu de toute ordonnance visée au paragraphe (1) de l'article 99 toute autre ordonnance qu'il est juste de rendre en l'occurrence et obligeant l'employeur et le syndicat à prendre des mesures qui sont de nature à remédier ou à parer aux effets de la violation néfastes à la réalisation de ces objectifs.

[5] The employer states that Mr. Lafontaine was dismissed for not meeting the position requirements. It contends that the collective agreement is not contrary to the *Code* nor the case law, as it includes provisions for a grievance and arbitration procedure. It alleges that probation is aimed at assessing employees before they become regular employees. In the present case, Mr. Lafontaine did not take the appropriate steps to improve some aspects of his work, as advised, which is totally unrelated to his union membership. The employer points out that Mr. Lafontaine has been a member of the union since December 20, 2000, and since that date, union dues have been deducted from his pay cheque according to the provisions of the collective agreement. The employer denies all allegation of anti-union animus and requests that the complaint be dismissed.

[6] As the complainant refers to his union rights but did not serve a copy of his complaint on his union, the Board took the initiative of asking the Service Employees Union, Local 800, QFL of the Service Employees International Union (the union) to make submissions. The union submits that the collective agreement was in keeping with section 57 of the *Code* and that the provisions setting out that drivers can be discharged while on probation were negotiated with the employer. The union confirms that Mr. Lafontaine's sole union activity consists of having joined the union and paid union dues. The union alleges that there is no contravention to the *Code*.

[5] L'employeur explique qu'il a mis fin à l'emploi de M. Lafontaine parce qu'il ne répondait pas aux exigences du poste. L'employeur affirme que la convention collective n'est ni contraire au *Code* ni à la jurisprudence parce qu'elle comporte des dispositions prévoyant le recours à une procédure de règlement des griefs et d'arbitrage. Il prétend que le but de la période d'essai est justement de permettre l'évaluation des employés avant qu'ils ne deviennent des employés réguliers. Dans le cas présent, M. Lafontaine n'a pas pris les mesures pour corriger les manquements reprochés, des faits qui n'ont aucun rapport avec son adhésion au syndicat. L'employeur souligne que M. Lafontaine est membre du syndicat depuis le 20 décembre 2000 et que depuis cette date, des cotisations syndicales sont prélevées de son chèque de paye selon les dispositions de la convention collective. L'employeur nie toute accusation de sentiment antisyndical et demande le rejet de la plainte.

[6] Comme le plaignant invoque des droits syndicaux et qu'il n'a pas signifié une copie de sa plainte à son syndicat, le Conseil, de son propre chef, a demandé à l'Union des employés et employées de service, section locale 800, FTQ de l'Union internationale des employés des services (le syndicat), de lui présenter ses observations. Le syndicat a répondu en soutenant que la convention collective est conforme à l'article 57 du *Code* et que les dispositions prévoyant que les chauffeurs peuvent être renvoyés pendant leur période d'essai ont fait l'objet d'une négociation avec l'employeur. Le syndicat confirme que la seule activité syndicale de M. Lafontaine est d'avoir adhéré au syndicat et d'avoir versé des cotisations syndicales. Le syndicat allègue qu'il n'y a pas eu manquement au *Code*.

II - The Board's Jurisdiction

[7] It should be noted, without dwelling on this issue, that the employer and the bargaining agent both recognized the Board's jurisdiction to hear this complaint, as the employer's operations had recently become subject to the *Code*. In fact, the employer admitted that in providing bus services, it transports passengers and packages, it crosses the Quebec border on a daily basis in that it serves the city of Campbellton, New Brunswick, and also does charter transportation outside of Quebec. The union acknowledged that in December 2001, the employer had undergone operational changes and that its activities were now subject to Part I of the *Code*.

[8] The employer and the bargaining agent also acknowledged that the collective agreement entered into on March 15, 2000, that expires on March 31, 2005, was made pursuant to provincial legislation and that it continues under the *Code*.

III - The Complaint Against the Employer

[9] At the hearing, the parties focussed their submissions on the merits of the complaint and the consequences of section 57 of the *Code*. The Board also asked the complainant why he had filed a complaint against the employer rather than a complaint alleging that the union had breached its duty of fair representation under section 37. The complainant's response was rather vague, but he did not request that his complaint be modified.

[10] The merits of the complaint and, more particularly in the present context, the complainant's interest, are fundamental to the Board's decision. These issues must, therefore, be examined first.

[11] The scope of section 97 seems rather broad as it provides that "any person" may file an unfair labour practice complaint in writing to the Board, alleging that the employer contravened section 94:

> 97.(1) Subject to subsections (2) to (5), any person or organization may make a complaint in writing to the Board that
>
> (a) an employer, a person acting on behalf of an employer, a trade union, a person acting on behalf of a trade union or an

II - Compétence du Conseil

[7] Il y a lieu de mentionner, sans s'attarder sur cette question, que l'employeur et l'agent négociateur ont tous les deux reconnu la compétence du Conseil pour entendre cette plainte, les activités de l'employeur étant assujetties au *Code* depuis peu. En effet, l'employeur a admis d'emblée que ses activités de transport de personnes et de colis par autocars l'amènent à traverser quotidiennement les frontières de la province de Québec en ce qu'il dessert la ville de Campbellton au Nouveau-Brunswick et fait du transport nolisé hors du Québec. Le syndicat a indiqué qu'il avait appris au cours du mois de décembre 2001 que des changements opérationnels étaient survenus chez l'employeur et que ses activités étaient assujetties à la Partie I du *Code* depuis ce moment.

[8] L'employeur et l'agent négociateur ont également admis que la convention collective intervenue entre eux le 15 mars 2000 et en vigueur jusqu'au 31 mars 2005 a été conclue selon les lois provinciales et qu'elle reste applicable sous l'égide du *Code* depuis.

III - La plainte contre l'employeur

[9] Lors de l'audience, les parties ont présenté leurs observations essentiellement sur le bien-fondé de la plainte et les conséquences de l'article 57 du *Code*. Le Conseil a aussi demandé au plaignant pourquoi il avait déposé une plainte contre l'employeur plutôt qu'une plainte contre le syndicat pour avoir fait défaut au devoir de représentation juste en vertu de l'article 37. La réponse du plaignant a été plutôt vague, mais il n'a pas demandé que sa plainte soit modifiée.

[10] Le bien-fondé de la plainte et, plus particulièrement dans le présent contexte, l'intérêt du plaignant, est une question fondamentale à la décision du Conseil. Il y a donc lieu d'analyser cette question en premier.

[11] La portée de l'article 97 semble très large lorsqu'il prévoit que «toute personne» peut adresser au Conseil par écrit une plainte de pratique déloyale reprochant à un employeur d'avoir manqué aux dispositions de l'article 94:

> 97.(1) Sous réserve des paragraphes (2) à (5), toute personne ou organisation peut adresser au Conseil, par écrit une plainte reprochant:
>
> a) soit à un employeur, à quiconque agit pour le compte de celui-ci, à un syndicat, à quiconque agit pour le compte de

> employee has contravened or failed to comply with ... section 94...;

[12] However, this section must be interpreted taking into consideration the *Code* as a whole, and more particularly section 3(1), which defines who may be a party to a complaint:

> 3.(1) "parties" means
>
> (a) in relation to the entering into, renewing or revising of a collective agreement and in relation to a dispute, the employer and the bargaining agent that acts on behalf of his employees,
>
> (b) in relation to a difference relating to the interpretation, application, administration or alleged contravention of a collective agreement, the employer and the bargaining agent, and
>
> (c) in relation to a complaint to the Board under this Part, the complainant and any person or organization against whom or which the complaint is made;

[13] To determine which parties may initiate a proceeding, the nature of the dispute must first be identified. In the present matter, the nature of the dispute may be determined in light of the remedies sought. Is the dispute related to individual rights (rights based) or labour-management issues (interest based)?

[14] The objective of Part I of the *Code* is first and foremost to deal with labour-management disputes; individual disputes are the exception and are covered by:

(a) section 37 - union's duty of fair representation;

(b) section 94(3) - prohibitions relating to employers; and

(c) sections 95(e), (f), (g), (h) and (i) - prohibitions relating to trade unions.

Other than these exceptions, individual disputes are covered by the provisions of the collective agreement and by the rights set out therein for determining disputes.

[15] In view of the institutional aspect of the *Code*'s provisions, section 3 sets out who may be a party to a given dispute. Where the interpretation of the collective agreement is at issue, the parties concerned are the employer and the bargaining agent, according to section 3(1)(b) stated in paragraph 12 above. If the

> celui-ci ou à un employé d'avoir manqué ou contrevenu aux... articles 94...;

[12] Toutefois, on doit interpréter cet article en tenant compte de l'ensemble des dispositions du *Code*, dont les dispositions du paragraphe 3(1) qui définissent qui peut être partie à une plainte:

> 3.(1) «parties»
>
> a) Dans les cas de conclusion, renouvellement ou révision d'une convention collective, ou de différend, l'employeur et l'agent négociateur qui représente les employés de celui-ci;
>
> b) en cas de désaccord sur l'interprétation, le champ d'application, la mise en oeuvre ou la prétendue violation d'une convention collective, l'employeur et l'agent négociateur;
>
> c) dans le cas d'une plainte déposée devant le Conseil aux termes de la présente partie, le plaignant et la personne ou l'organisation visée par la plainte.

[13] Pour déterminer quelles parties peuvent exercer un recours, il faut d'abord préciser la nature du litige. Dans la présente instance, on peut trancher cette question à la lumière des conclusions recherchées. Sont-elles de nature individuelle (dit conflit de droits) ou touchent-elles les relations patronales-syndicales (dit conflit d'intérêts)?

[14] La Partie I du *Code* vise d'abord et avant tout à régler les conflits d'intérêts entre les syndicats et les employeurs; les conflits individuels sont l'exception:

a) l'article 37, qui traite du devoir de représentation juste du syndicat;

b) le paragraphe 94(3), qui traite de l'ingérence de l'employeur quant aux personnes à son service, et;

c) les alinéas 95e), f), g), h) et i), qui traitent des interdictions du syndicat vis-à-vis ses membres.

Sauf ces exceptions, les conflits individuels relèvent en principe de la convention collective et des droits qui y sont prévus pour régler les différends.

[15] Étant donné l'aspect institutionnel des dispositions du *Code*, l'article 3 du *Code* prévoit qui sont les parties à des litiges donnés. Dans la mesure où il s'agit d'un désaccord sur l'interprétation de la convention collective, les parties concernées sont l'employeur et l'agent négociateur en vertu de l'alinéa 3(1)b) énoncé

issue is about the renewal of a collective agreement, which includes the negotiation of a so-called illegal clause, the employer and the bargaining agent are once again the parties concerned under section 3(1)(a), cited previously. Finally, in the case of a complaint, the person or the organization that is the subject of the complaint is the party concerned, pursuant to section 3(1)(c).

[16] The purpose of a collective agreement is to define the rights and obligations of the bargaining agent, the employer and the employees, as well as to provide for the determination, through an arbitration procedure, of disputes that may arise. In view of its public nature, the parties may not depart from this principle, whether by changing the meaning of what constitues a "dispute," or by circumscribing the kind of dispute that can be subject to arbitration. Parliament's intention to refer to arbitration **all** disputes resulting from the collective agreement, and not just those defined by the parties, has been confirmed in numerous decisions.

[17] In the present matter, the remedies sought by the complainant, cited above, are related to individual rights usually set out in a collective agreement: the complainant is asking for reinstatement and compensation for loss of revenue. The Board considers that the remedy sought by the complainant at paragraph (G) does not, in any way, modify the nature of the complaint, which is a claim resulting from rights and obligations set out in the collective agreement. Notably, the Board already determined such an issue, that is, that a complainant cannot simply rely on any provisions of the *Code* in order to circumvent the true nature of the dispute (see *Air Canada Regional Inc. et al.*, [2002] CIRB no. 164).

[18] The Board must always focus on the true nature of a dispute before making a determination. In this matter, the Board considers that the dispute between the employer and the complainant is a dismissal, and nothing else. The complainant has presented no *prima facie* evidence establishing that the employer's actions could have been tainted with anti-union animus - the alleged unfair practice - other than the fact that he was a union member at the time he was dismissed. Should section 94 receive such a narrow interpretation, all discipline meted out by employers on unionized

au paragraphe 12 de la présente décision. Dans la mesure où il s'agit d'un différend concernant le renouvellement d'une convention collective, ce qui comprendrait la négociation d'une clause dite illégale, ce sont encore une fois l'employeur et l'agent négociateur qui sont concernés en vertu de l'alinéa 3(1)a), tel qu'énoncé précédemment. Enfin, s'il s'agit d'une plainte, c'est la personne ou l'organisation visée par la plainte qui est concernée en vertu de l'alinéa 3(1)c).

[16] Par contre, l'objectif d'une convention collective est de définir les droits et obligations entre l'agent négociateur, l'employeur et les employés ainsi que de prévoir le règlement des désaccords qui peuvent y être soulevés par un processus d'arbitrage. Étant donné le caractère public de ce principe, les parties ne peuvent y déroger, que ce soit en modifiant la question de ce qui pourrait constituer un «désaccord», ou en limitant le type de désaccord qui peut y être soumis. Une jurisprudence abondante a confirmé l'intention du législateur de renvoyer à l'arbitrage **tous** les désaccords entre les parties découlant de la convention collective et pas seulement ceux que peuvent choisir les parties.

[17] Dans la présente affaire, les conclusions recherchées par le plaignant, et qui sont citées précédemment, visent des droits individuels normalement prévus à la convention collective: le plaignant cherche à se faire réintégrer au travail et à se faire indemniser pour son manque à gagner. Le Conseil considère que les conclusions recherchées par le plaignant au paragraphe G) ne modifient aucunement la nature de la plainte, soit une réclamation découlant des droits et obligations de la convention collective. Il y a lieu de souligner que le Conseil s'est déjà prononcé sur ce genre de question, c'est-à-dire qu'un plaignant ne peut pas simplement invoquer n'importe quelle disposition du *Code* en vue de contourner la vrai nature du litige (voir *Air Canada Regional Inc. et autres*, [2002] CCRI n° 164).

[18] Le Conseil a en tout temps le devoir de s'arrêter sur la vrai nature du litige avant de se prononcer. En l'occurrence, le Conseil estime que le différend qui oppose l'employeur et le plaignant est un congédiement pur et simple. Le plaignant n'a présenté aucune preuve *prima facie* établissant que les agissements de l'employeur auraient pu être fondés sur un sentiment antisyndical - la pratique déloyale reprochée - hormis qu'il était membre du syndicat au moment de son congédiement. S'il fallait interpréter aussi étroitement l'article 94, toute mesure disciplinaire imposée par

employees could give rise to a complaint before the Board. This is the raison d'être of section 57, which sets out a binding method of resolution in all collective agreements under federal jurisdiction.

[19] In the absence of any anti-union animus, the Board finds that dismissal is an issue covered by the collective agreement. Consequently, given the complainant's lack of interest, the unfair labour practice complaint against the employer must be dismissed.

IV - Exercise of a Right Against the Union

[20] Given the provisions of the collective agreement, which do not provide for the arbitration of terminations during the probationary period, does the complainant have a recourse against the union? The complainant alleges that the absence of a recourse is illegal. The provision in the collective agreement is as follows:

> 8.13 A regular employee who is the subject of a disciplinary action may present his or her case pursuant to the grievance procedure.
>
> Dismissal of a probationary employee cannot be grieved.
>
> (translation)

[21] The issue to be determined is whether clause 8.13 of the collective agreement is contrary to section 57 of the *Code* and if so, the impact it has on the complainant.

[22] In *Bernard LeBrun* (1994), 94 di 67 (CLRB no. 1066), the Board dealt with a similar issue, although in that case it was a section 37 complaint related to the duty of fair representation, an issue we will examine later.

[23] In that matter, the complainant alleged that the parties to the collective agreement could not agree to exclude from the binding method of dispute resolution set out in the collective agreement certain disputes that could arise during its term. As a casual employee, the complainant asserted being deprived of claiming just and proper cause in relation to the dispute with his employer, since his grievance could not be referred to arbitration. In the present matter, clause 8.13 goes even further by preventing the complainant from filing a grievance.

l'employeur à un employé syndiqué pourrait donner lieu à une plainte devant le Conseil. De là les dispositions de l'article 57 qui prévoient un mode obligatoire de règlement des conflits dans toute convention collective assujettie à la compétence fédérale.

[19] En l'absence d'un motif antisyndical le Conseil juge que le congédiement est un différend relevant de la convention collective. Par conséquent, la plainte de pratique déloyale de travail contre l'employeur doit être rejetée, faute d'intérêt du plaignant.

IV - Recours contre le syndicat

[20] Vu les dispositions de la convention collective, qui ne prévoient aucun recours à l'arbitrage en cas de congédiement pendant la période d'essai, le plaignant peut-il exercer un recours contre le syndicat? Le plaignant allègue que l'absence de recours fait en sorte que la disposition est illégale. Voici la disposition de la convention collective:

> 8.13 Un salarié régulier qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de grief.
>
> Le renvoi d'un salarié en période d'essai ne peut faire l'objet d'un grief.

[21] Il s'agit donc de déterminer si l'article 8.13 de la convention collective est contraire à l'article 57 du *Code* et les conséquences pour le plaignant, le cas échéant.

[22] Dans l'affaire *Bernard LeBrun* (1994), 94 di 67 (CCRT n° 1066), le Conseil a traité d'une question semblable, bien que la plainte ait été déposée en regard du devoir de représentation juste prévu à l'article 37 du *Code*, une question sur laquelle nous reviendrons plus tard.

[23] Dans cette affaire, le plaignant prétendait que les parties à la convention collective ne pouvaient s'entendre pour exclure du mode de règlement définitif des désaccords prévu à la convention collective certains désaccords pouvant survenir pendant sa durée. En tant qu'employé occasionnel, le plaignant se disait privé du droit d'invoquer le bénéfice de la cause juste et suffisante pour régler le désaccord qui l'opposait à son employeur, puisque qu'il n'était pas en mesure de soumettre son grief à l'arbitrage. Dans la présente affaire, l'article 8.13 va encore plus loin, elle empêche le plaignant de présenter un grief.

[24] However, before examining this aspect of the problem, it is useful to restate the Board's comments in *Bernard LeBrun*, *supra*, which are relevant to the present matter:

> (1) **Does clause 44.05(a) of the collective agreement contravene section 57 of the *Code*?**
>
> Section 57(1) of the *Code*, as indicated earlier, reads as follows:
>
> "57.(1) Every collective agreement shall contain a provision for final settlement without stoppage of work, by arbitration or otherwise, of all differences between the parties to or employees bound by the collective agreement, concerning its interpretation, application, administration or alleged contravention."
>
> Most labour statutes in Canada contain a provision comparable to that found in section 57. In some, however, the provision for the final settlement of differences is limited solely to arbitration. This is the case, for example, in Ontario. Decisions dealing with the notion of difference have been rendered by this Board, provincial labour relations boards, arbitration tribunals and civil courts in judicial review proceedings.
>
> In its past decisions, the Board has recognized, first, that recourse to arbitration or to another provision for the final settlement of a difference is mandatory and in the public interest. In this sense, the parties cannot provide that some differences that may arise during the term of a collective agreement will be subject to the provision for final settlement made in the collective agreement, while others will not. Second, the Board has also held that a difference within the meaning of section 57 is a disagreement or a difference of opinion relating to the meaning and scope of a right or an obligation under the collective agreement.
>
> In *Transair Limited*, *supra*; and *Larry Elliston*, *supra*, the Board had before it complaints of probationary employees who alleged that the union had breached its duty of fair representation by refusing to refer their discharge to arbitration. After noting that the collective agreements in question gave probationary employees the right not to be discharged without cause, the Board held that the union could not deny them recourse to arbitration to settle differences arising from this right, despite provisions in the collective agreements that prohibited recourse to arbitration to enforce this right.
>
> Specifically, in *Transair Limited*, *supra*, the Board, after noting that section 57 [then section 155] was the means chosen by Parliament to ensure settlement of differences that arose during the term of a collective agreement - recourse to a strike was prohibited during this period and could not therefore serve as a pressure tactic to settle differences, had the following to say regarding the notion of difference:
>
> "... Section 155 [now section 57] requires that every collective agreement contain a provision to deal with all differences

[24] Toutefois, avant d'analyser cet aspect du problème, il y a lieu de reprendre ici les propos du Conseil dans l'affaire *Bernard LeBrun*, précitée, qui ont toute leur pertinence dans la présente affaire:

> 1) **Le paragraphe 44.05a) de la convention collective est-il contraire à l'article 57 du *Code*?**
>
> Le paragraphe 57(1) du *Code*, rappelons-le, se lit comme suit:
>
> «57.(1) Est obligatoire dans la convention collective la présence d'une clause prévoyant le mode - par arbitrage ou toute autre voie - de règlement définitif, sans arrêt de travail, des désaccords qui pourraient survenir entre les parties ou les employés qu'elle régit, quant à son interprétation, son application ou sa prétendue violation.»
>
> La plupart des lois sur les relations du travail au Canada comporte une disposition comparable à celle du paragraphe 57(1). Toutefois certaines d'entre elles ne permettent pas de négocier un autre mode de règlement définitif des désaccords que l'arbitrage. C'est le cas notamment en Ontario. La notion de désaccord a déjà fait l'objet de décisions du Conseil, de conseils provinciaux de relations du travail, de tribunaux d'arbitrage ainsi que de tribunaux civils saisis de demandes de révision judiciaire.
>
> Dans ses décisions antérieures, le Conseil a, dans un premier temps, reconnu le caractère impératif et d'ordre public du recours à l'arbitrage, ou à un autre mode de règlement définitif, pour régler un désaccord. En ce sens, les parties ne peuvent prévoir que certains désaccords qui peuvent exister pendant la durée d'une convention collective seront soumis au mode de règlement définitif établi à la convention collective alors que d'autres ne le seront pas. Dans un deuxième temps, le Conseil a aussi décidé qu'un désaccord au sens de l'article 57 du *Code* est une mésentente ou une divergence d'opinion qui porte sur le sens et la portée d'un droit ou d'une obligation prévue à la convention collective.
>
> Le Conseil dans *Transair Limited*, *supra*; et *Larry Elliston*, *supra*, a tranché des plaintes d'employés en probation qui alléguaient que le syndicat avait violé son devoir de représentation juste en refusant de soumettre leur congédiement à l'arbitrage. Le Conseil, après avoir constaté que les conventions collectives en cause accordaient aux employés en probation le droit de ne pas être congédiés sans cause, a décidé que le recours à l'arbitrage pour trancher les désaccords résultant de ce droit ne pouvait leur être refusé par le syndicat, et ce malgré les termes des conventions collectives qui interdisaient le recours à l'arbitrage pour faire sanctionner ce droit.
>
> En particulier, dans *Transair Limited*, *supra*, le Conseil, après avoir rappelé que l'article 57 [alors l'article 155] est le moyen choisi par le législateur pour assurer le règlement des litiges survenant pendant la durée d'une convention collective, puisque la grève est interdite pendant cette période et qu'elle ne peut donc servir de moyen de pression pour régler les litiges, s'exprime ainsi au sujet de la notion de désaccord:
>
> «... L'article 155 [maintenant l'article 57] exige que chaque convention collective contienne une clause permettant de régler

concerning the 'interpretation, application, administration or alleged violation' of the collective agreement. **In short, the dispute must be about what is in the collective agreement**. It is because of this fact that it is often said that in Canadian labour relations **there is a rigid distinction between conflicts of rights and conflicts of interest**. Section 155 requires only that disputes about the collective agreement be settled without stoppage of work by arbitration or otherwise. **A dispute about any other matter not covered by the collective agreement (and hence not a right) is not contemplated by section 155**.

However, if the parties have included provisions in their collective agreement concerning a certain matter, then section 155 requires that the collective agreement further provide for final settlement without stoppage of work of all differences over the interpretation, application, administration or violation of those provisions.

(page 743; emphasis added)"

Later in this decision, the Board reviews and concurs in the decisions of the British Columbia Labour Relations Board in *Cassiar Asbestos Corporation*, [1974] 1 Can LRBR 428; and *Cassiar Asbestos Corporation*, [1975] 1 Can LRBR 212; and 75 CLLC 16,165, in which a provision similar to section 57 was at issue. The Board said the following:

"... They [the parties] cannot create problems by inserting provisions in the collective agreement and then deny any permissible outlet for their resolution.

(page 745)"

In *Larry Elliston*, *supra*, the Board noted that clause 9.02 of the collective agreement provided that a probationary employee had no recourse to the grievance procedure in case of discharge, whereas clause 15.05 provided that the arbitrator could render the appropriate decision if he concluded that an employee had been unjustly disciplined. It concluded as follows:

"In the present case, article 9.02 of the agreement is invalid for two reasons. First, it denies employees on probation the mandatory recourse provided for in section 155(1) as regards the means of enforcing **the right to be dismissed for just and sufficient cause, which right belongs, under the terms of article 15.05 of the agreement, to all the employees in the unit, to which the employees covered by article 9.02 also belong**...

(pages 122; and 255-256; emphasis added)"

In the past, the Board has recognized that the parties to collective bargaining can negotiate and define the rights and obligations of the parties and employees. It has also recognized that, once these rights and obligations have been defined, all differences over these rights and obligations are according to section 57 of the *Code*, and only those differences concerning the interpretation, application, administration or alleged contravention of the collective agreement. In short, the parties cannot agree that a difference concerning a right or obligation under the collective agreement can be excluded from the

tous les différends qui surgissent à propos de «l'interprétation, du champ d'application, de l'application ou de la présumée violation de la convention collective». **Bref, le litige doit relever du contenu de la convention collective**. En raison de ce fait, il a été souvent affirmé que dans les relations de travail au Canada, **il existe une distinction sévère entre les conflits de droits et les conflits d'intérêts**. L'article 155 exige seulement que les conflits relevant de la convention collective soient réglés, par voie d'arbitrage ou autrement, sans arrêt de travail. **Un litige relatif à toute autre question qui n'est pas régie par la convention collective, (et qui, en conséquence ne constitue pas un droit), n'est pas visée par l'article 155**.

Toutefois, si les parties ont inséré dans leur convention collective des dispositions régissant une certaine question, alors l'article 155 exige que la convention collective prévoie en outre le règlement définitif sans arrêt de travail de tous les conflits touchant l'interprétation, le champ d'application, l'application ou la présumée violation de ces dispositions.

(page 743; c'est nous qui soulignons)»

Plus loin, le Conseil analyse et acquiesce aux décisions du Conseil de la Colombie-Britannique dans *Cassiar Asbestos Corporation*, [1974] 1 Can LRBR 428; et *Cassiar Asbestos Corporation*, [1975] 1 Can LRBR 212; et 75 CLLC 16,165, où une disposition semblable à celle de l'article 57 était en cause. Le Conseil indique ceci:

«... Elles [les parties] ne peuvent créer de problèmes en insérant des dispositions dans une convention collective et refuser ensuite le recours à des moyens admissibles pour les régler. ...

(page 745)»

Dans *Larry Elliston*, *supra*, le Conseil a constaté que la convention collective prévoyait, au paragraphe 9.02, que l'employé en probation ne pouvait se prévaloir de la procédure de règlement des griefs s'il était congédié, alors que le paragraphe 15.05 prévoyait que l'arbitre pouvait rendre la décision appropriée s'il concluait qu'un employé avait été injustement discipliné. Il a conclu comme suit:

«Dans la présente instance, l'article 9.02 de la convention est invalide pour une double raison. En effet, d'une part, elle nie à l'égard des employés en période de probation le recours impératif prévu au paragraphe 155(1) relativement au moyen de faire sanctionner **le droit au critère de la cause juste et suffisante de congédiement appartenant, aux termes de l'article 15.05 de la convention, à tous les employés de l'unité dont font également partie les employés visés par l'article 9.02**. ...

(pages 122; et 255-256; c'est nous qui soulignons)»

Le Conseil a donc déjà reconnu que les parties à la négociation collective peuvent négocier et définir les droits et les obligations des parties et des employés. Il a aussi reconnu que, une fois ces droits et ces obligations définis, l'article 57 du *Code* signifie que tous les désaccords portant sur ces droits et obligations, mais seulement ceux-là, sont des désaccords sur l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la convention collective au sens de cet article. Bref, les parties ne peuvent convenir qu'un litige relatif à un droit ou à une obligation prévue à la convention collective ne peut être soumis

provision for settlement, since this would be tantamount to altering the meaning of the term difference, and this is not possible given that this is a public order provision. The present panel of the Board agrees with this interpretation.

Other jurisdictions have dealt with similar questions. In *Re Toronto Hydro-Electric System* (1980), 111 D.L.R. (3d) 693, the Divisional Court of Ontario affirmed the decision of an arbitrator who had held that the collective agreement contravened section 37(1) of the *Ontario Labour Relations Act*, R.S.O. 1970, c. 232 (the counterpart of section 57 of the *Canada Labour Code*). The collective agreement provided that no employee could be disciplined or dismissed without just and sufficient cause, but it denied probationary employees recourse to the grievance procedure in case of dismissal.

The Divisional Court, whose judgment was affirmed by the Court of Appeal, said the following:

"In our view, the arbitrator correctly read the provisions of arts. 36.02 and 55.01 together. The language used in the agreement is clear and unambiguous. **A general substantive right to have their employment terminated only for just and sufficient cause was conferred by art. 55.01 on all employees, including probationary employees. Access to the grievance procedure, however, was purportedly withdrawn from probationary employees by art. 36.02**. Thus, the probationary employees were given a substantive right, but the machinery of enforcing that right, should they differ with their employer about the substantive right, was denied them.

...

... **Once it is acknowledged that the collective agreement confers a right on employees,** including probationary employees, **not to have their service terminated without just cause, then, termination of employment in a particular case may give rise to a 'difference' between the employer and the employee**. As all 'differences' are to be resolved by arbitration, according to s. 37(1) of the Act, it is not open to the parties to agree to withdraw from the arbitration process anything which can be defined as a 'difference,' as that term is used in the statute.

(page 696; emphasis added)"

The Court continued its analysis as follows:

"Such an interpretation of s. 37 is necessitated because, if the parties could agree to exclude certain 'differences' from the arbitration procedure, the legislative purpose underlying s. 37 could be subverted. **The Legislature clearly meant to require arbitration of all differences between the parties arising from the agreement, not only those that the parties chose to put to arbitration**. If the parties wish to avoid the arbitration of any difference concerning a certain matter, they should not include that matter in the collective agreement, for once it is dealt with there, s. 37 governs all differences that may arise therefrom.

(page 697; emphasis added)"

au mode de règlement prévu, puisque cela équivaudrait à modifier le sens du terme désaccord, ce qui n'est pas possible étant donné le caractère d'ordre public de cette notion. Ce banc du Conseil est d'accord avec cette interprétation.

D'autres instances décisionnelles ont traité de questions similaires. La Cour divisionnaire de l'Ontario dans *Re Toronto Hydro-Electric System* (1980), 111 D.L.R. (3d) 693, a maintenu la décision d'un arbitre qui avait décidé que la convention collective ne respectait pas le paragraphe 37(1) de la Loi sur les relations de travail de l'Ontario, L.R.O. 1970, c. 232. (Cette disposition est l'équivalent de l'article 57 du *Code*). La convention collective précisait qu'aucun employé ne pouvait être discipliné ou congédié sans cause juste et suffisante mais elle refusait aux employés en probation le recours à la procédure de règlement des griefs en cas de congédiement.

La Cour, dont le jugement a été confirmé par la Cour d'appel, s'exprime comme suit:

«À nos yeux, l'arbitre a interprété correctement les dispositions des articles 36.02 et 55.01, pris concurremment. Le libellé de la convention collective est clair et sans ambiguïté. **L'article 55.01 confère à tous les employés, y compris les employés en stage, un droit substantif général qui interdit leur congédiement sans cause juste et suffisante. Cependant, l'article 36.02 retire apparemment aux employés en stage l'accès à la procédure de règlement des griefs**. Ainsi, les employés en stage se voient conférer un droit substantif, mais le recours au mécanisme d'application de ce droit leur est nié dans l'éventualité d'un désaccord avec l'employeur au sujet de ce droit.

...

... **Une fois reconnu que la convention collective confère aux employés**, y compris les employés en stage, **le droit de ne pas être congédiés sans cause juste, une cessation d'emploi particulière peut alors donner lieu à un «désaccord» entre l'employeur et l'employé**. Comme tous les «désaccords» doivent être réglés par voie d'arbitrage, conformément au paragraphe 37(1) de la Loi, il n'est pas loisible aux parties de s'entendre pour soustraire à la procédure d'arbitrage une question qui pourrait constituer un «désaccord», au sens où l'entend la Loi.

(page 696; traduction; c'est nous qui soulignons)»

La Cour poursuit son analyse de la façon suivante:

«Cette interprétation de l'article 37 s'impose du fait que, si les parties pouvaient exclure certains «désaccords» de la procédure d'arbitrage, le dessein législatif dont procède l'article 37 pourrait être contré. **Manifestement, le législateur a voulu que soient renvoyés à l'arbitrage tous les désaccords entre les parties découlant de la convention collective, et non seulement ceux que les parties choisissaient de porter à l'arbitrage**. Si les parties souhaitent soustraire à l'arbitrage les désaccords relatifs à une certaine question, il leur faut alors s'abstenir d'inclure cette question dans la convention collective, car une fois qu'elle y est, l'article 37 s'applique à tous les désaccords qui pourraient s'y rapporter.

(page 697; traduction; c'est nous qui soulignons)»

In *Re Ontario Hydro and Ontario Hydro Employees' Union, Local 1000 et al.* (1983), 147 D.L.R. (3d) 210, the Ontario Court of Appeal adopted the same approach. The Court affirmed the decision of an arbitration board which declared itself competent to hear the dismissal grievance of a probationary employee. In this case, the collective agreement gave this employee the right not to be disciplined without just cause, but denied him recourse to the statutory arbitration established in section 37(1) of the *Ontario Labour Relations Act*.

The Court of Appeal explained how the arbitrator could conclude that there was a difference and, hence, in what circumstances section 37(1) of the Ontario statute must be applied:

"First, the facts have to be determined, which in this context means that the collective agreement must be interpreted, and then the statutory provision has to be interpreted with a view to deciding whether it is applicable to the facts as determined. **In the first stage, if the arbitrator interprets the agreement as conferring on the complaining employee a right assertible in the circumstances against the employer, then there is a 'difference' within the meaning of this word (more accurately the word is 'differences') in s. 37(1)**. In the present case the board of arbitration interpreted the agreement as creating a right in a probationary employee, based on an allegation of discharge without just cause, which could give rise to a 'difference'. The difference was one relating to the interpretation, application or administration of the collective agreement. If this is the conclusion on the interpretation of the agreement, then any provision in the agreement which blocks the resort to arbitration to determine the right would be void as contrary to s. 37(1).

Of course, if the process takes a different turn during the first stage then it may be that no 'difference' will emerge which would entitle the union or employee to proceed to arbitration. **An arbitrator may interpret the agreement as conferring no right on an employee which could give rise to a difference capable of being adjudicated by arbitration**.

(page 222; emphasis added)"

Moreover, in *International Association of Firefighters, Local 268* v. *City of Halifax* (1982), 98 A.P.R. 299, the Nova Scotia Court of Appeal also affirmed an arbitral award which declared null and void an article of the collective agreement that denied probationary employees the right to contest their dismissal through a grievance, when another provision of the collective agreement granted all employees the right not to be dismissed without just cause. This judgment drew on the approach adopted by the Supreme Court of Canada in *The Queen (N.B.)* v. *Mary Leeming et al.*, [1981] 1 S.C.R. 129, in which the Court set aside the award of an arbitrator because the collective agreement did not give the probationary employee the right not to be dismissed without just cause. The Supreme Court said the following:

"With respect to the meaning and effect of the relevant provisions of the collective agreement, it is my opinion that the employer was entitled to terminate the respondent's employment without cause. At the time of the termination of her employment, the respondent was a probationary employee.

La Cour d'appel de l'Ontario dans *Re Ontario Hydro and Ontario Hydro Employee's Union, Local 1000 et al.* (1983), 147 D.L.R. (3d) 210, a adopté la même approche. La Cour a maintenu la décision d'un tribunal d'arbitrage qui s'est déclaré compétent pour entendre le grief de congédiement d'un employé en probation. Dans ce cas, la convention collective reconnaissait à cet employé le droit de ne pas être discipliné sans cause juste mais lui refusait le recours à l'arbitrage statutaire établi au paragraphe 37(1) du *Ontario Labour Relations Act*.

La Cour d'appel a indiqué comment l'arbitre peut conclure qu'un désaccord existe et par conséquent dans quel cas le paragraphe 37(1) de la loi ontarienne doit s'appliquer:

«Il s'agit d'abord d'établir les faits, ce qui signifie, en l'instance, que la convention collective doit être interprétée; ensuite, il faut interpréter les dispositions législatives en vue de déterminer si elles s'appliquent aux faits établis. **À la première étape, si l'arbitre, d'après son interprétation, décide que la convention collective confère à l'employé plaignant un droit qu'il peut invoquer dans les circonstances contre l'employeur, il existe alors un «désaccord» au sens où l'entend le paragraphe 37(1)**. Dans la présente affaire, le conseil d'arbitrage a statué que la convention conférait à l'employé en stage un droit susceptible de «désaccord», en cas d'allégation de congédiement sans cause juste. Comme le désaccord portait sur l'interprétation, l'application ou l'administration de la convention collective, toute clause de la convention empêchant le recours à l'arbitrage pour déterminer l'application du droit en question irait à l'encontre du paragraphe 37(1) et serait donc inopérante.

Bien entendu, si le processus aboutit à un résultat différent à la première étape, il n'y aura alors peut-être aucun «désaccord» qui donnerait au syndicat ou à l'employé le droit de recourir à l'arbitrage. **Un arbitre peut interpréter la convention collective dans un sens qui ne confère à l'employé aucun droit pouvant donner lieu à un désaccord susceptible d'arbitrage**.

(page 222; traduction; c'est nous qui soulignons)»

Par ailleurs, la Cour d'appel de Nouvelle-Écosse, dans *International Association of Firefighters, Local 268* v. *City of Halifax* (1982), 98 A.P.R. 299, a également jugé qu'une sentence arbitrale qui déclarait nul un article de la convention collective qui refusait aux employés en probation le droit de contester par grief leur congédiement, alors que la convention collective accordait par ailleurs à tous les employés le droit de ne pas être congédiés sans cause juste, était bien fondée. Ce jugement s'inspire de l'approche de la Cour suprême du Canada dans *La Reine (N.-B.)* c. *Mary Leeming et autres*, [1981] 1 R.C.S. 129, où la Cour a cassé la décision d'un arbitre puisque la convention collective n'accordait pas à l'employé en période de stage le droit de n'être congédié que pour une cause juste. La Cour s'exprime comme suit:

«En ce qui concerne le sens et la portée des dispositions pertinentes de la convention collective, je suis d'avis que l'employeur avait le droit de mettre fin à l'emploi de l'intimée sans cause. Au moment où on a mis fin à son emploi, l'intimée était une employée stagiaire. **La clause 10.01 selon laquelle**

The requirement contained in article 10.01 for the employer to show just cause for the suspension or discharge of an employee applied only to an employee who had completed his probationary period. Article 22.01(e) goes on to provide that: 'During the probationary period, employees shall be entitled to all rights and privileges of the Agreement, except with respect to discharge. The employment of such employees may be terminated at any time during the probationary period without recourse to the Grievance Procedure.'

(page 135; emphasis added)"

A difference within the meaning of section 57 of the *Code* is therefore one which arises from the interpretation, application, administration or alleged contravention of the collective agreement, and it is this difference that the parties cannot exclude from the final settlement mechanism for which section 57 requires that provision be made in a collective agreement. In the instant case, since the collective agreement, through the application of clause 44.05(a), does not give casual employees employed by the Corporation the right not to be discharged without just, reasonable and sufficient cause, it must therefore be concluded that no difference can arise in this regard between the parties. The effect of this finding, however, is not to deny casual employees recourse to arbitration to settle differences that may arise concerning the interpretation, application, administration or alleged contravention of the collective agreement where the latter confers on casual employees a right the enforcement of which they can seek. This, then, is the full meaning of the Board's statement in *Transair*, *supra* (see the reference at page 71 of this decision), in which it makes clear that a distinction must be made between conflicts of rights and conflicts of interest. Only the former are covered by the mandatory provisions of section 57.

(pages 77-82)

[25] In light of the principles set out in *Bernard LeBrun*, *supra*, and the wording of the collective agreement, the Board finds that clause 8.13 of the collective agreement is contrary to the principles of section 57, in that it denies the complainant not only recourse to arbitration, but also to the entire grievance process.

[26] On the other hand, in the absence of a formal complaint alleging a breach of the union's duty of fair representation pursuant to section 37 of the *Code*, can the complainant exercise a right against his union? As a rule, the Board has great discretion to order appropriate remedies, in order to foster industrial peace. Nevertheless, the Board must examine the parties' behaviour and the need to remedy or counteract the consequences of a contravention of the *Code*, in accordance with section 99(2).

[27] In the present matter, the complainant only refers to the employer's conduct in imposing discipline, that

l'employeur doit prouver une cause juste de suspension ou de congédiement, ne s'applique qu'à un employé dont le stage est terminé. La clause 22.01e) dispose de plus: [traduction] «Durant la période de stage, les employés bénéficient de tous les droits et privilèges prévus à la convention, sauf relativement au congédiement. L'emploi de ces employés peut prendre fin à n'importe quel moment de la période de stage sans recours à la procédure de règlement des griefs.»

(page 135; c'est nous qui soulignons)»

Un désaccord au sens de l'article 57 du Code est donc celui qui naît de l'interprétation, de l'application ou de la prétendue violation de la convention collective et c'est ce désaccord que les parties ne peuvent soustraire au mode de règlement définitif dont l'article 57 exige la présence dans une convention collective. En l'instance, puisque la convention collective, par l'effet du paragraphe 44.05 a), n'accorde pas aux employés occasionnels à l'emploi de la Société le droit au bénéfice de la cause juste, raisonnable et suffisante en cas de congédiement, il faut donc conclure qu'aucun désaccord ne peut naître à ce sujet entre les parties. Cette conclusion n'a toutefois pas pour effet de nier aux employés occasionnels le droit à l'arbitrage pour faire décider les désaccords qui peuvent exister au sujet de l'interprétation, de l'application ou de la prétendue violation de la convention collective lorsque celle-ci crée en leur faveur un droit dont ils peuvent réclamer l'application. C'est ainsi que prend tout son sens l'énoncé du Conseil dans *Transair*, *supra*, cité à la page 71 de cette décision, où il précise qu'il faut distinguer entre les conflits de droit et les conflits d'intérêts. Seuls les premiers sont visés par les dispositions impératives de l'article 57.

(pages 77-82)

[25] À la lumière des principes énoncés dans l'affaire *Bernard Lebrun*, précitée, et du texte même de la convention collective, le Conseil juge que le texte de l'article 8.13 de la convention collective va à l'encontre des principes de l'article 57 en ce qu'il nie au plaignant, non pas seulement le recours à l'arbitrage, mais à la procédure même de règlement des griefs.

[26] Par contre, en l'absence d'une plainte formelle alléguant un manquement au devoir de représentation juste par l'agent négociateur en vertu de l'article 37 du *Code*, le plaignant peut-il exercer un recours contre son syndicat? En principe, le Conseil dispose d'un grand pouvoir discrétionnaire pour accorder les redressements appropriés, le tout dans le but de favoriser la paix industrielle. Néanmoins, le Conseil doit se pencher sur la conduite des parties et la nécessité de remédier ou parer aux effets d'une violation du *Code*, en regard du paragraphe 99(2).

[27] Dans la présente affaire, le plaignant invoque uniquement la conduite de l'employeur qui lui a imposé

is, dismissal. The complainant does not fault the union; he submits no evidence or action that would lead to believe he even approached the union about filing a grievance, or being represented in any way. He did not even endeavour to copy the union on this complaint. The Board had to take that initiative. He appeared at the hearing with his own representative, who avoided any contact with the union representatives. In other words, the complainant did not exercise his rights under the collective agreement, not even the right to a union representative under clause 8.04.

[28] A union's duty of fair representation appears in section 37 of the *Code*:

> 37. A trade union or representative of a trade union that is the bargaining agent for a bargaining unit shall not act in a manner that is arbitrary, discriminatory or in bad faith in the representation of any of the employees in the unit with respect to their rights under the collective agreement that is applicable to them.

[29] Such duty arises from the exclusive power of the bargaining agent to act as the sole spokesperson for the bargaining unit employees. In return, the union has the duty to represent all the employees in the unit in a fair manner, not superficially, but with integrity and competence, without serious or gross negligence and without hostility towards the employee.

[30] In most unfair labour practice complaints pursuant to section 37 of the *Code*, it is alleged that the union failed to provide the complainant in question with adequate representation during the grievance process or refused to refer a grievance to arbitration. It is contingent however on the complainant having filed a complaint in this regard or having alleged that the union acted inappropriately toward him. In the present matter, and for reasons all his own, the complainant chose to handle the matter himself. The Board does not see how the union could have breached its duty of fair representation when it was not given the opportunity to represent the complainant in the first place.

V - Disposition

[31] For these reasons, Mr. Lafontaine's complaint is dismissed.

une mesure disciplinaire, soit le congédiement. Le plaignant n'adresse aucun reproche au syndicat; il n'avance aucun fait ou moyen qui permettrait de croire qu'il a même entrepris des démarches auprès du syndicat pour présenter un grief ou pour se faire représenter de quelque manière que ce soit. Il n'a même pas pris la peine d'envoyer une copie de la présente plainte au syndicat. C'est le Conseil qui a dû prendre cette initiative. Il s'est présenté à l'audience avec son propre représentant qui n'a engagé aucun contact avec les représentants syndicaux. En d'autres mots, le plaignant ne s'est pas prévalu des droits de la convention collective, ni même du droit à un représentant syndical en vertu de l'article 8.04 de la convention collective.

[28] Le devoir de représentation juste de l'agent négociateur figure à l'article 37 du *Code*:

> 37. Il est interdit au syndicat, ainsi qu'à ses représentants, d'agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi à l'égard des employés de l'unité de négociation dans l'exercice des droits reconnus à ceux-ci par la convention collective.

[29] Ce devoir découle du pouvoir exclusif conféré à l'agent négociateur d'agir à titre de porte-parole exclusif des employés faisant partie d'une unité de négociation. Il comporte en contrepartie l'obligation du syndicat d'une représentation juste de tous les salariés de l'unité, non pas seulement apparente, mais entreprise avec intégrité et compétence, sans négligence grave ou majeure et sans hostilité envers l'employé.

[30] Dans la grande majorité des plaintes de pratique déloyale de travail en vertu de l'article 37 du *Code*, il est allégué que le syndicat n'a pas représenté adéquatement le plaignant en question pendant la procédure de règlement des griefs ou a refusé de renvoyer le grief à l'arbitrage. Encore faut-il que le plaignant dépose une plainte à cet effet ou qu'il allègue une conduite inconvenante du syndicat à son égard. Dans la présente affaire et pour des motifs qui lui sont propres, le plaignant a choisi de se tirer d'affaire seul. Le Conseil ne peut donc voir comment le syndicat aurait manqué à son devoir de représentation juste sans avoir eu l'occasion de déployer ses efforts.

V - Dispositif

[31] Pour ces motifs, la plainte de M. Lafontaine est rejetée.

CASES CITED

Air Canada Regional Inc. et al., [2002] CIRB no. 164

LeBrun (Bernard) (1994), 94 di 67 (CLRB no. 1066)

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 3(1)(a) to (c); 14(3)(f); 37; 57; 94(3)(a)(i), 94(3)(b), 94(3)(e); 95(e) to 95(i); 96; 99(2)

AFFAIRES CITÉES

Air Canada Regional Inc. et autres, [2002] CCRI n° 164

LeBrun (Bernard) (1994), 94 di 67 (CCRT n° 1066)

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 3(1)a) à 3(1)c); 14(3)f); 37; 57; 94(3)a)(i), 94(3)b), 94(3)e); 95e) à 95i); 96; 99(2)

LIBRARY
MAR 0 1 2005

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 5-03

Reasons for decision

Canadian Media Guild, Local 30213 of the Newspaper Guild/Communication Workers of America,
applicant,
and
Canadian Broadcasting Corporation,
employer,
Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada,
respondent,
and
Association of professionals and supervisors of the Canadian Broadcasting Corporation, Association des réalisateurs, Syndicat des technicien(ne)s et artisan(ne)s du réseau français de Radio-Canada (STARF), Canadian Union of Public Employees,
interested parties.

CITED AS: Canadian Broadcasting Corporation

Board File: 20692-C

Decision no. 218
February 28, 2003

Canadian Media Guild, Local 30213 of the Newspaper Guild/Communication Workers of Ameria (CMG) applied for a review of the bargaining unit structure at the English networks of CBC, pursuant to section 18.1 of the *Code* - CMG requested consolidation of the two bargaining units it represented - CBC brought counter-application to consolidate all four existing bargaining units, including the two represented by CEP - CEP opposed CBC's application on ground that CBC had not met threshold requirement under section 18.1(1) that bargaining units no longer appropriate for collective bargaining - Board addressed the relevant test to be applied under section 18.1(1) of the *Code* - Majority held: section 18.1(1) does not necessarily establish a high threshold, as previously with global reviews under section 18 of the *Code* - Board must take a broad and balanced view of the relevant factors - Relevant factors include the specific statutory language adopted, the broader statutory context and purposes, including the Board's longstanding policies regarding structure of bargaining units, the specific facts and the specific concerns identified by the parties in the

Motifs de décision

Guilde canadienne des médias, section locale 30213 de la Guilde des services de presse/Communication Workers of America,
requérante,
et
Société Radio-Canada,
employeur,
Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier,
intimé,
et
Association des professionnels et superviseurs de la Société Radio-Canada, Association des réalisateurs, Syndicat des technicien(ne)s et artisan(ne)s du réseau français de Radio-Canada (STARF), Syndicat canadien de la fonction publique,
parties intéressées.

CITÉ: Société Radio-Canada

Dossier du Conseil: 20692-C

Décision nº 218
le 28 février 2003

La Guilde canadienne des média, section locale 30213 de la Guilde des services de presse/Communication Workers of America (GCM) a demandé une révision de la structure des unités de négociation des réseaux anglais de la SRC, en vertu de l'article 18.1 du *Code* - La GCM a demandé le regroupement des deux unités de négociation qu'elle représentait - La SRC a déposé une contre-demande pour regrouper les quatre unités de négociation existantes, y compris les deux représentées par le SCEP - Le SCEP s'est opposé à la demande de la SRC en soutenant que la SRC n'avait pas prouvé que les unités ne sont plus habiles à négocier collectivement en vertu du paragraphe 18.1(1) - Le Conseil s'est penché sur le critère à appliquer en vertu du paragraphe 18.1(1) du *Code* - La majorité a soutenu que le paragraphe 18.1(1) n'établit pas nécessairement un critère élevé, comme antérieurement dans les révisions globales en vertu de l'article 18 du *Code* - Le Conseil doit tenir compte globalement et de façon équilibrée des facteurs pertinents - Les facteurs pertinents comprennent le libellé particulier adopté, le contexte et les objectifs législatifs plus larges, y compris les

particular case - There must be sound reasons for the Board to undertake a review but there is no requirement that industrial relations must have clearly broken down or that a unit is clearly not viable before it is declared inappropriate - Section 18.1(1) is not to be viewed as merely remedial so as to only react to serious problems but is to address problems as they arise to ensure effective industrial relations and constructive bargaining practices - Board found that employees now perform similar, integrated and overlapping functions causing reduced flexibility and efficiency and increased jurisdictional and labour relations uncertainty - Changes in job functions caused by external forces such as financial pressures, technological developments and other workplace challenges - Board held that bargaining units at CBC no longer appropriate for collective bargaining and bargaining unit structure to be reviewed.

Dissenting Member held: statutory language in section 18.1(1) itself creates a high threshold that ought to be applied and implicitly refers to the presence of problems as a means of satisfying or convincing the Board of the need to intervene - An applicant ought to have to show compelling reasons to warrant interference and not just that an alternative structure is appropriate or more appropriate - In restructuring bargaining units, the balance of competing interests ought not to be upset in favour of operational efficiency at the expense of fundamental freedom of association and the choice of bargaining agent - Member is not convinced that evidence discloses real and demonstrable adverse labour relations consequences of such compelling nature that the Board should interfere with the agreements freely negotiated between the parties or the choice of bargaining agent already made by employees at the CBC.

The Board was composed of Mr. J. Paul Lordon, Q.C., Chairperson, Ms. Laraine C. Singler and Ms. Sonia Gaal, Members.

politiques de longue date du Conseil en matière de structure des unités de négociation, les faits particuliers et les préoccupations particulières cités par les parties dans l'affaire en cours - Le Conseil doit avoir de bonnes raisons pour effectuer une révision, mais il n'est pas nécessaire que les relations du travail aient été clairement rompues ou qu'une unité ne soit manifestement pas viable avant qu'elle soit déclarée non habile à négocier collectivement - Le paragraphe 18.1(1) ne doit pas être considéré comme visant uniquement à corriger des problèmes graves, mais doit répondre aux problèmes lorsqu'ils se produisent afin d'assurer des relations du travail efficaces et des pratiques de négociation collective constructives - Le Conseil a constaté que les employés remplissent maintenant des fonctions semblables, intégrées et se chevauchant, ce qui entraîne une réduction de la souplesse et de l'efficacité et un accroissement de l'incertitude en matière de compétences et de relations du travail - Les modifications des fonctions sont causées par des forces extérieures comme les pressions financières, l'évolution technologique et les autres défis en milieu de travail - Le Conseil a conclu que les unités de négociation à la SRC n'étaient plus habiles à négocier collectivement et que la structure des unités de négociation devait être révisée.

Le membre dissident a soutenu que le libellé du paragraphe 18.1(1) établit lui-même un critère élevé qui doit être appliqué et fait implicitement allusion à la présence de problèmes comme moyen de convaincre le Conseil du besoin d'intervenir - Tout requérant devrait être tenu de présenter des motifs convaincants pour justifier une ingérence et non pas simplement démontrer qu'une autre structure est habile ou plus habile - Dans la restructuration des unités de négociation, il ne faut pas menacer l'équilibre des intérêts concurrents en faveur d'une efficacité de fonctionnement et aux dépens de la liberté d'association fondamentale et du choix de l'agent négociateur - Le membre n'est pas convaincu que les preuves établissent des conséquences défavorables réelles et démontrables sur les relations du travail qui puissent justifier que le Conseil s'ingère dans les conventions librement négociées entre les parties ou dans le choix de l'agent négociateur déjà fait par les employés de la SRC.

Le Conseil était composé de M[e] J. Paul Lordon, c.r., Président, M[me] Laraine C. Singler et de M[e] Sonia Gaal, Membres.

A pre-hearing conference was held in Toronto, Ontario on December 4, 2000; hearings were held subsequently on the following dates: March 13-15, April 9-12, April 19-20, May 14-17, May 28-31, June 12-14, June 25 and October 29 to November 2, 2001.

Appearances

Mr. Aubrey E. Golden, for the Canadian Media Guild, Local 30213 of the Newspaper Guild/Communication Workers of America;
Mr. Henry Y. Dinsdale, for the Canadian Broadcasting Corporation;
Mr. David J. Roberts, for the Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada;
Mr. Robert Dury, for the Association of professionals and supervisors of the Canadian Broadcasting Corporation;
Mr. Jean-Pierre Belhumeur, for the Association des réalisateurs;
Mr. Daniel Carrier, for the Syndicat des technicien(ne)s et artisan(ne)s du réseau français de Radio-Canada (STARF); and
Mr. Michael Cohen, for the Canadian Union of Public Employees.

These reasons for decision were written by Mr. J. Paul Lordon, Q.C., Chairperson, and Ms. Sonia Gaal, Member.

I - Background and Parties' Positions

[1] These matters arose originally upon an application filed by the Canadian Media Guild, Local 30213 of the Newspaper Guild/Communication Workers of America (CMG) on November 9, 1999, for a review of the bargaining unit structures at the Canadian Broadcasting Corporation (CBC or the Corporation) pursuant to section 18.1 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*). The original application requested that the Board consolidate two bargaining units represented by the CMG, that is, the program, production and presentation unit (unit 1) and the general administrative unit (unit 3) of the English networks of the CBC.

[2] The bargaining unit descriptions of the two bargaining units originally sought to be consolidated by the CMG are as follows:

Après la conférence préparatoire tenue à Toronto (Ontario) le 4 décembre 2000, des audiences ont eu lieu du 13 au 15 mars, du 9 au 12 et les 19 et 20 avril, du 14 au 17 et du 28 au 31 mai, du 12 au 14 juin, le 25 juin et du 29 octobre au 2 novembre 2001.

Ont comparu

Me Aubrey E. Golden, pour la Guilde canadienne des médias, section locale 30213 de la Guilde des services de presse/Communication Workers of America;
Me Henry Y. Dinsdale, pour la Société Radio-Canada;
Me David J. Roberts, pour le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier;
Me Robert Dury, pour l'Association des professionnels et superviseurs de la Société Radio-Canada;
Me Jean-Pierre Belhumeur, pour l'Association des réalisateurs;
Me Daniel Carrier, pour le Syndicat des technicien(ne)s et artisan(ne)s du réseau français de Radio-Canada (STARF);
Me Michael Cohen, pour le Syndicat canadien de la fonction publique.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par Me J. Paul Lordon, c.r., Président, et par Me Sonia Gaal, Membre.

I - Contexte et positions des parties

[1] Cette affaire découle d'une demande de révision de la structure des unités de négociation de la Société Radio-Canada (la SRC ou la Société) présentée par la Guilde canadienne des médias, section locale 30213 de la Guilde des services de presse/Communication Workers of America (GCM) le 9 novembre 1999, en vertu de l'article 18.1 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*). Dans sa demande originale, la GCM réclamait le regroupement par le Conseil de deux unités de négociation qu'elle représente, à savoir l'unité du personnel affecté à la réalisation et à la présentation des émissions (unité 1) et l'unité de l'administration et du soutien administratif (unité 3) des réseaux anglais de la SRC.

[2] Les descriptions des deux unités de négociation que la GCM voulait faire regrouper sont les suivantes:

Unit 1. Program Production and Presentation

all on air personnel plus all personnel whose core functions are associated with the elaboration, the preparation, the production, the coordination and the completion of programs, working for the Canadian Broadcasting Corporation, outside of the Province of Quebec and of Moncton, N.B., **excluding** those whose core functions consist of supervisory duties.

Unit 3. General Administrative Unit

all personnel whose core functions are secretarial and clerical, or of an administrative nature or support, such as financial services, personnel services, sales or of a white collar nature, working for the Canadian Broadcasting Corporation, outside of the Province of Quebec and of Moncton, N.B., **excluding** those whose core functions consist of supervisory duties.

[3] Unit 1, was certified on November 4, 1993. The certified bargaining agent for the unit was the Canadian Wire Service Guild, Local 213 of the Newspaper Guild. The CMG was later declared as the successor bargaining agent. Unit 3 was initially certified on December 10, 1993, and was then represented by the Canadian Union of Public Employees (CUPE). The CMG, as successor bargaining agent replaced CUPE, on February 12, 1999. The CMG's application indicated that the merger of units 1 and 3, if allowed, would streamline collective bargaining, reduce the likelihood of strike or lockout activity, and facilitate the administration of collective agreement rights in respect of the members of the two units proposed to be combined.

[4] The CBC filed a response to the CMG's application and a counter-application dated January 13, 2000. The CBC's response and counter-application indicated that its radio and television broadcasting operations included four separate bargaining unit certifications within its English network operations. The CBC noted that, in addition to the two bargaining units represented by the CMG, there were two others. These were identified as the technical trades and general labour unit (unit 2) and the security guards unit (unit 4), both represented by the Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada (CEP).

[5] The bargaining unit descriptions of the two units represented by the CEP are as follows:

Unit 2: Technical Trades and General Labour Unit

all personnel whose core functions are technical, maintenance, trade and general labour, including all blue collar and technical

Unité 1: Personnel affecté à la réalisation et à la présentation

tout le personnel d'antenne, ainsi que les employés dont les tâches principales se rapportent à l'élaboration, à la préparation, à la production, à la coordination et au parachèvement de programmes, travaillant pour la Société Radio-Canada à l'extérieur de Moncton (N.-B.) et de la province de Québec, **à l'exclusion** de ceux dont les tâches principales se rapportent à la supervision.

Unité 3: Administration et soutien administratif

tout le personnel qui exerce principalement des tâches de bureau ou de secrétariat ou de nature administrative, tel le travail aux services des finances, du personnel, des ventes, ou de la nature du travail des cols blancs, qui travaillent pour la Société Radio-Canada à l'extérieur de la province de Québec ou de Moncton (N.-B.), **à l'exclusion** des personnes dont les tâches principales consistent à superviser d'autres employés.

[3] L'unité 1 a été accréditée le 4 novembre 1993. L'agent négociateur accrédité pour la représenter était la Guilde des services de presse du Canada, section locale 213 de la Guilde des services de presse, dont la GCM a ultérieurement été déclarée l'agent négociateur successeur. L'unité 3 a été accréditée le 10 décembre 1993; elle était alors représentée par le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), dont la GCM est devenue l'agent négociateur successeur le 12 février 1999. La demande de la GCM précisait que, si le Conseil autorisait la fusion des unités 1 et 3, la négociation collective s'en trouverait simplifiée, les risques de grève ou de lock-out seraient réduits et l'administration des droits reconnus par la convention collective, facilitée à l'égard des membres des deux unités dont elle proposait la fusion.

[4] La SRC a déposé une réponse à la demande de la GCM ainsi qu'une contre-demande en date du 13 janvier 2000. Dans sa réponse et sa contre-demande, elle déclarait que les opérations de radiodiffusion et de télédiffusion de ses réseaux anglais étaient assurées par quatre unités de négociation accréditées distinctes. Elle soulignait qu'il y avait deux autres unités que les deux représentées par la GCM, à savoir l'unité du personnel technique, des métiers et des manoeuvres (unité 2) et l'unité des gardes de sécurité (unité 4), toutes deux représentées par le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP).

[5] Les deux unités de négociation représentées par le SCEP sont décrites comme il suit:

Unité 2: Personnel technique, de métiers et manoeuvres

tout le personnel qui exerce principalement des tâches techniques, d'entretien, de manoeuvre ou de cols bleus,

personnel, working for the Canadian Broadcasting Corporation, outside of the Province of Quebec and of Moncton, N.B., **excluding** those whose core functions consist of supervisory duties.

Unit 4: Security Guards Unit

all security guards/officers employed by the Canadian Broadcasting Corporation, **excluding** security supervisors and those above.

travaillant pour la Société Radio-Canada à l'extérieur de la province de Québec et de Moncton (N.-B.), **à l'exclusion** des personnes dont les tâches principales consistent à superviser d'autres employés.

Unité 4: Gardes de sécurité

tous les gardes/agents de sécurité de la Société Radio-Canada, **à l'exclusion** des superviseurs (sécurité) et de ceux de niveau supérieur.

[6] Unit 2 had been originally certified in its present form on November 4, 1993, the same date as unit 1. The originally certified bargaining agent for unit 2 was the National Association of Broadcast Employees and Technicians (NABET). NABET merged with the CEP, and on July 10, 1995, the Board declared CEP as the successor bargaining agent. As the decisions rendered by the Canada Labour Relations Board (CLRB), the predecessor to the present Board, which are cited below will disclose, the four units defined in 1993 were the result of a consolidation and reduction in the number of bargaining units at the CBC, undertaken after a global review by the CLRB of the prior certification orders.

[6] L'unité 2 a été accréditée sous sa forme actuelle le 4 novembre 1993, le même jour que l'unité 1. L'agent négociateur accrédité à l'époque pour la représenter était l'Association nationale des employés et techniciens en radiodiffusion (ANET). Ce syndicat a fusionné avec le SCEP, que le Conseil a déclaré agent négociateur successeur le 10 juillet 1995. Comme le révéleront les décisions que nous allons citer du Conseil canadien des relations du travail (CCRT), prédécesseur du Conseil actuel, les quatre unités définies en 1993 résultaient d'un regroupement (et d'une réduction du nombre) des unités de négociation de la SRC à la suite d'une révision globale des ordonnances d'accréditation antérieures par le CCRT.

[7] The CBC's response to the CMG's application included a counter-application. In the counter-application, the CBC took the position that a merger of units 1 and 3 only, as requested by the CMG, would not be advisable, prudent, nor appropriate. It argued that all four bargaining units should be merged. That counter-application indicated that on January 13, 2000, there were 2,279 employees in unit 1; 1,541 in unit 2; and 711 in unit 3, out of a total of 9,172 employees in the Corporation of whom 7,087 were identified as regular employees. The evidence eventually disclosed that there were no employees in unit 4.

[7] La réponse de la SRC à la demande de la GCM était assortie d'une contre-demande dans laquelle la SRC a pris la position qu'une fusion des unités 1 et 3 seulement, comme la GCM le demandait, ne serait ni souhaitable, ni judicieuse, ni justifiée. Elle a soutenu que toutes les quatre unités de négociation devraient être combinées, en précisant que, au 13 janvier 2000, il y avait 2 279 employés dans l'unité 1 et qu'il y en avait 1 541 dans l'unité 2 et 711 dans l'Unité 3, sur un effectif total de 9 172 employés, dont 7 087 à titre régulier. La preuve a révélé qu'il n'y a aucun employé dans l'unité 4.

[8] The CBC argued that collective agreement negotiation and administration, employee mobility, the standardization of working conditions, industrial relations stability and a reduction in work overlap would all result from the proposed consolidation of all four units. It suggested that the employees to be consolidated shared a community of interest, had significant operational contact and, there were certain common collective agreement provisions. It argued that technological developments had blurred the distinctions between the bargaining units. It was suggested that a unified administrative structure would be more in the company's interest.

[8] La SRC a déclaré que le regroupement des quatre unités qu'elle proposait permettrait de faciliter la négociation et l'administration de la convention collective, accroîtrait la mobilité des employés, rendrait possible l'uniformisation des conditions de travail et accroîtrait la stabilité des relations du travail tout en favorisant une réduction du chevauchement. Selon elle, les employés dont elle propose le regroupement dans une seule et même unité de négociation ont des intérêts communs et d'importants contacts professionnels; en outre, certaines des dispositions de leurs conventions collectives sont identiques. Elle a fait valoir que le progrès technologique a estompé les distinctions entre les unités de négociation et déclaré qu'une structure administrative unifiée servirait mieux ses intérêts.

[9] In reply to the CMG's application and to the January 17, 2000 response and counter-application of the CBC, the CEP requested that its status in respect of both applications be that of respondent. The Association of Professionals and Supervisors of the Canadian Broadcasting Corporation (APS) requested, on January 26, 2000, to be provided relevant documentation as a potential interested party.

[10] In its February 18, 2000 reply to the counter-application of the CBC, the CMG agreed with the CBC's suggestion and application that there should be a broad merger of bargaining units, but argued that, in the event that the Board should decide against a merger of all four units, the Board nonetheless should allow for the consolidation of units 1 and 3. The CMG agreed with the CBC's suggestions that a community of interest existed between employees in the units and that employee mobility would be enhanced by a merger of the affected units. The CMG stressed that reductions in the number of employees at smaller and more remote locations had made the administration of the three separate collective agreements cumbersome. The CMG agreed that the introduction of new technologies had a tendency to blur jurisdictional lines between the units.

[11] The CEP as well replied to the counter-application on March 1, 2000, arguing that the Board should summarily dismiss the application without a hearing, or, failing to do so, should decide against the proposed consolidation. The CEP argued that the bargaining unit structure at CBC had been only recently established after the extensive global review of bargaining units by the CLRB, and that there accordingly was a heavy onus upon the employer to justify the proposed review. Alternatively, the CEP argued that the CBC's application should be dismissed because the current units are appropriate. Finally, the CEP argued that the application and counter-application had not satisfied the threshold provided for by section 18.1(1) of the *Code*.

[12] It is important here to consider the full text of section 18.1, which was included in the *Code* by the provisions of the Statutes of Canada, 1998, Chapter 26, *An Act to Amend the Canada Labour Code (Part I) and the Corporations and Labour Unions Return Act and to make consequential amendments to other Acts*. The 1998 amendments, which substantially updated the

[9] En réponse à la demande de la GCM ainsi qu'à la réponse et à la contre-demande datées du 17 janvier 2000 de la SRC, le SCEP a demandé le statut d'intimé à l'égard des deux demandes. L'Association des professionnels et superviseurs de la Société Radio-Canada (APS) a demandé pour sa part, le 26 janvier 2000, qu'on lui fournisse les documents pertinents, à titre de partie intéressée potentielle.

[10] Dans sa réplique du 18 février 2000 à la contre-demande de la SRC, la GCM a souscrit à la proposition et à la demande de la Société, à savoir qu'une fusion d'envergure des unités de négociation s'impose, en soutenant toutefois que, dans l'éventualité où le Conseil se prononcerait contre la fusion de toutes les quatre unités, il n'en devrait pas moins autoriser le regroupement des unités 1 et 3. La GCM s'est dite d'accord avec la SRC sur la communauté d'intérêts entre les employés des différentes unités, en reconnaissant aussi que la mobilité serait accrue par la fusion des unités visées. Elle a souligné que la réduction du nombre d'employés dans les petites stations et dans les localités isolées avait rendu laborieuse l'administration des trois conventions collectives. Enfin, elle a reconnu aussi que l'introduction des nouvelles technologies tend à faire disparaître les limites des compétences dont les unités relèvent.

[11] Le SCEP a lui aussi répliqué à la contre-demande le 1er mars 2000 en déclarant que le Conseil devrait la rejeter sommairement sans audience ou, à défaut, se prononcer contre le regroupement proposé. Il a fait valoir que la structure des unités de négociation de la SRC n'avait été établie que récemment, après une révision globale d'envergure effectuée par le CCRT, et que l'employeur avait par conséquent une lourde charge de la preuve à satisfaire pour justifier la révision qu'il propose. Subsidiairement, il a maintenu que la demande de la SRC devrait être rejetée parce que les unités actuelles sont habiles à négocier collectivement. Enfin, il a déclaré que la demande et la contre-demande ne satisfaisaient pas au critère du paragraphe 18.1(1) du *Code*.

[12] Il est important que nous nous reportions ici au texte intégral de l'article 18.1, qui a été ajouté au *Code* par la *Loi modifiant le Code canadien du travail (partie I), la Loi sur les déclarations des personnes morales et des syndicats et d'autres lois en conséquence*, L.C. 1998, ch. 26. Les modifications de 1998, qui introduisent d'importantes mises à jour au

provisions of the *Code*, were proclaimed on January 1, 1999. Section 18.1, provides:

> 18.1 (1) On application by the employer or a bargaining agent, the Board may review the structure of the bargaining units if it is satisfied that the bargaining units are no longer appropriate for collective bargaining.
>
> (2) If the Board reviews, pursuant to subsection (1) or section 35 or 45, the structure of the bargaining units, the Board
>
> (a) must allow the parties to come to an agreement, within a period that the Board considers reasonable, with respect to the determination of bargaining units and any questions arising from the review; and
>
> (b) may make any orders it considers appropriate to implement any agreement.
>
> (3) If the Board is of the opinion that the agreement reached by the parties would not lead to the creation of units appropriate for collective bargaining or if the parties do not agree on certain issues within the period that the Board considers reasonable, the Board determines any question that arises and makes any orders it considers appropriate in the circumstances.
>
> (4) For the purposes of subsection (3), the Board may
>
> (a) determine which trade union shall be the bargaining agent for the employees in each bargaining unit that results from the review;
>
> (b) amend any certification order or description of a bargaining unit contained in any collective agreement;
>
> (c) if more than one collective agreement applies to employees in a bargaining unit, decide which collective agreement is in force;
>
> (d) amend, to the extent that the Board considers necessary, the provisions of collective agreements respecting expiry dates or seniority rights, or amend other such provisions;
>
> (e) if the conditions of paragraphs 89(1)(a) to (d) have been met with respect to some of the employees in a bargaining unit, decide which terms and conditions of employment apply to those employees until the time that a collective agreement becomes applicable to the unit or the conditions of those paragraphs are met with respect to the unit; and
>
> (f) authorize a party to a collective agreement to give notice to bargain collectively.

[13] At the commencement of the hearing of the within matters, the parties were in agreement that if the Board proceeded, it should initially decide only whether the current bargaining units are still appropriate. It is therefore understood that if the Board decides, pursuant to section 18.1(1) that the bargaining units are no longer appropriate for collective bargaining, the Board

Code, ont été proclamées en vigueur le 1er janvier 1999. L'article 18.1 se lit comme il suit:

> 18.1(1) Sur demande de l'employeur ou d'un agent négociateur, le Conseil peut réviser la structure des unités de négociation s'il est convaincu que les unités ne sont plus habiles à négocier collectivement.
>
> (2) Dans le cas où, en vertu du paragraphe (1) ou des articles 35 ou 45, le Conseil révise la structure des unités de négociation:
>
> a) il donne aux parties la possibilité de s'entendre, dans le délai qu'il juge raisonnable, sur la détermination des unités de négociation et le règlement des questions liées à la révision;
>
> b) il peut rendre les ordonnances qu'il juge indiquées pour mettre en oeuvre l'entente.
>
> (3) Si le Conseil est d'avis que l'entente conclue par les parties ne permet pas d'établir des unités habiles à négocier collectivement ou si certaines questions ne sont pas réglées avant l'expiration du délai qu'il juge raisonnable, il lui appartient de trancher toute question en suspens et de rendre les ordonnances qu'il estime indiquées dans les circonstances.
>
> (4) Pour l'application du paragraphe (3), le Conseil peut:
>
> a) déterminer quel syndicat sera l'agent négociateur des employés de chacune des unités de négociation définies à l'issue de la révision;
>
> b) modifier l'ordonnance d'accréditation ou la description d'une unité de négociation dans une convention collective;
>
> c) si plusieurs conventions collectives s'appliquent aux employés d'une unité de négociation, déterminer laquelle reste en vigueur;
>
> d) apporter les modifications qu'il estime nécessaires aux dispositions de la convention collective qui portent sur la date d'expiration ou les droits d'ancienneté ou à toute autre disposition de même nature;
>
> e) si les conditions visées aux alinéas 89(1)a) à d) ont été remplies à l'égard de certains des employés d'une unité de négociation, décider quelles conditions de travail leur sont applicables jusqu'à ce que l'unité devienne régie par une convention collective ou jusqu'à ce que les conditions visées à ces alinéas soient remplies à l'égard de l'unité;
>
> f) autoriser l'une des parties à une convention collective à donner à l'autre partie un avis de négociation collective.

[13] Au début de l'audience, les parties étaient convenues que, si le Conseil entendait l'affaire, il devrait au départ se prononcer seulement sur la question de savoir si les unités actuelles étaient toujours habiles à négocier collectivement. Il est donc entendu que, si le Conseil décide, en vertu du paragraphe 18.1(1), que les unités ne sont plus habiles

should first allow the parties to attempt to reach agreement respecting the determination of bargaining units in accordance with section 18.1(2).

[14] In the course of its 1991 to 1993 global review of bargaining unit structures at the CBC, the CLRB issued a series of decisions, the most important of which, for present purposes, are *Canadian Broadcasting Corporation* (1991), 84 di 1 (CLRB no. 846) of January 15, 1991, which consolidated 12 prior bargaining units into the 4 mentioned above, and *Canadian Broadcasting Corporation*, September 6, 1991 (LD 928), which clarified certain issues respecting the description of units 1 and 2 and the way in which the bargaining unit descriptions should be interpreted and applied.

[15] It is useful, as background, to cite that portion of *Canadian Broadcasting Corporation (846)*, *supra*, which helped to explain the basis of the reduction in the number of CBC bargaining units.

> A dominating feature of today's TV production is the advent of a highly technical environment, intensely computerized and miniaturized, where the portable camera has displaced its mastodonic ancestor; where video replaces film; where taped programs, not live ones, are now the norm. Radio has undergone similar transformations marked by increased computerization, miniaturization and response time, all contributing to even greater technical advances. A new feature is global competition where CBC was often alone in the past.
>
> Traditionally, CBC used to organize itself in neatly divided and circumscribed divisions such as news, current affairs, agriculture, religious affairs, drama, sports, etc. In those days, responsibilities and functions were clearly delineated and expected to last for some durable period of time. Not anymore. So called current affairs programs may feature a large diversity of components: varieties, news, music, drama, etc. The content of a show often relates only marginally to the department division from which it originates, this decision being increasingly based on financial or administrative considerations. **The lines between various departments are getting increasingly blurred as flexibility is required. A department-based demarcation is consequently a poor, if not an unpredictable or even illogical guide to a definition of jurisdictions or bargaining units.**
>
> What is clear from the wealth of information on how programs are produced is that, irrespective of the final product, there is a core of constant, if not interchangeable, ingredients going into their production. Among these ingredients are intangibles such as creativity and professional expertise, more tangible

à négocier collectivement, il devra d'abord laisser les parties tenter de s'entendre sur la détermination des unités de négociation, conformément au paragraphe 18.1(2).

[14] Dans le contexte de sa révision globale de la structure des unités de négociation de la SRC, de 1991 à 1993, le CCRT a rendu une série de décisions dont la plus importante en l'occurrence est *Société Radio-Canada* (1991), 84 di 1 (CCRT n° 846), rendue le 15 janvier 1991, qui regroupait 12 unités de négociation pour en faire les 4 que nous venons de décrire, et *Société Radio-Canada*, 6 septembre 1991 (LD 928), qui précisait certains points relatifs à la description des unités 1 et 2 ainsi qu'à la façon dont il convenait d'interpréter et d'appliquer les descriptions de ces unités de négociation.

[15] Pour bien situer le contexte, il vaut la peine de citer l'extrait de la décision *Société Radio-Canada (846)*, précitée, qui nous aide à expliquer le principe sous-jacent à la réduction du nombre des unités de négociation de la SRC.

> Ce qui caractérise la production d'aujourd'hui à la télévision est sûrement l'apparition d'une technologie hautement informatisée et miniaturisée où la caméra portative a remplacé les mastodontes d'avant; où la vidéo a remplacé le film; où les productions en différé ont remplacé le direct dans bien des cas. De son côté, la radio a connu une évolution parallèle comparable sinon aussi spectaculaire, où l'informatique, la miniaturisation, la rapidité sont de rigueur et où les exploits techniques ne se comptent plus. Une nouvelle donnée est l'apparition de concurrents là où Radio-Canada était souvent seule dans le passé.
>
> Traditionnellement, la Société Radio-Canada se divisait en services bien délimités et circonscrits comme l'information, les affaires publiques, les émissions religieuses, les émissions agricoles, celles pour enfants, les dramatiques, les sports, etc. Plus maintenant. À cette époque, les rôles des uns et des autres paraissaient plus ou moins définitifs et relativement bien définis. Au contraire, on voit maintenant des émissions dites d'affaires publiques comportant des volets de variétés, d'information, de musique, de théâtre, etc. Souvent le contenu d'une émission est moins l'illustration du service à l'origine de sa production que le résultat du fait que le mandat de l'émission a été confié à un service donné pour des raisons administratives ou financières. **La souplesse et parfois même le flou caractérisent les frontières actuelles entre les services. S'en remettre aux titres des services pour définir des compétences ou des unités de négociation équivaudrait aujourd'hui à opter pour l'imprévisible sinon l'irrationnel.**
>
> Ce qui ressort de l'examen de la façon dont sont produites les émissions, c'est que quel qu'en soit le mandat, les ingrédients professionnels de base qui composent le produit sont constants sinon interchangeables. Parmi ces ingrédients professionnels constants se trouvent des éléments intangibles comme la

ones like research, writing and a host of varied skills associated with the various phases of the pre-production, production and post-production process.

The production of a show requires intellectual as well as technical skills. All these elements depend for their ultimate success on a healthy measure of tight coordination and large flexibility at all levels of production. At the end of the line, the product has to fend for itself in an intensely competitive environment.

A number of technological advances in the field of radio and television is another factor that has contributed to the blurring of traditional lines among crafts and functions. This trend is likely to turn into a tide in the foreseeable future. Job titles may endure but even a cursory look at the descriptions of the duties involved gives a good idea of the extent to which change has taken place. In the future, employees will see their roles further enlarged within their respective production units, going much beyond the carrying out of orders. Conversely, "order-issuers" who are without any technical expertise will become an endangered species. In sum, traditional skills and crafts are imploding and giving way to increased professional mobility. People's aspirations are the mirror image of those changes.

Technological change has fuelled disputes between NABET and CUPE's (production group). NABET relies on the presence of a machine to claim work jurisdiction; for CUPE, the operation of such portable equipment is totally different from that of the old film or TV cameras. In short, the technical requirements have undergone a radical transformation and this must be reflected in the bargaining structures.

Similarly, graphic designers who used to work with quill pens have migrated to computer screens and keyboards. For some, the technical link to the keyboard makes the job a NABET one; for others, the keyboard is no more than what the pen used to be, i.e. a tool which should have no bearing on job jurisdiction.

The blurring of traditional lines between CBC's departments brought about by corporate and technological development has paralleled the erosion of the tight compartmentalization, grey areas notwithstanding, among different skills and crafts, and is likely to continue unabated. Today's jobs bear little resemblance to the ones found at the time the present bargaining units were developed.

In those days, the outside shooting of news footage required a van equipped with a full-fledged technical team, a film laboratory and an audio and video editing team. The same footage today often only requires no more than a two- or

créativité et la connaissance du sujet, et des éléments plus palpables comme le travail pratico-pratique associé à la préparation, la recherche, l'écriture, la préproduction, la production et la postproduction.

Toute émission requiert à la fois des aptitudes intellectuelles et techniques. Elle exige une étroite coordination et une grande mobilité à tous les niveaux; tout cela afin d'aboutir à un produit désormais exposé à tous les risques de la concurrence.

L'évolution technique qu'ont connue la radio et la télévision et celle encore plus grande qui s'annonce et dont on a à peine esquissé l'ébauche en audience, contribue à brouiller davantage les délimitations traditionnelles entre les différents corps de métiers. Certes, plusieurs métiers portent toujours le même nom, mais il suffit d'en lire la description de tâches pour voir jusqu'à quel point l'ensemble s'est raffiné dans la pratique au point de ne plus ressembler à ce qu'ils étaient à l'origine. Ainsi dans l'avenir les équipes de production compteront de moins en moins d'exécutants au sens strict du terme, confinés à une tâche et qui ne seraient en somme que des subordonnés dociles. À l'autre bout du spectre, il y aura de moins en moins «de donneurs d'ordres» étrangers à la technique et encore capables de survivre. En somme les métiers traditionnels éclatent et les exigences de mobilité professionnelle s'accroissent. Il en va de même des aspirations des gens qui y évoluent.

L'apparition de nouveaux moyens techniques a donné lieu à des litiges entre l'ANET et le SCFP (des employés de production). D'un côté, l'ANET invoque la présence d'une machine pour revendiquer la compétence, et le SCFP, le fait que ces caméras ne sont d'aucune façon comparables aux anciennes caméras de télévision ou de film. En somme, le travail ne pose plus des exigences techniques de la nature de celles que l'on connaissait dans le passé, et cela doit se refléter dans les unités de négociation.

De même, des concepteurs graphiques, qui à l'époque pouvaient travailler avec leur plume ou leur pinceau, exécutent aujourd'hui leur travail avec un clavier et un écran. Pour certains, le clavier devrait être associé à un dispositif technique et donc «relever» de ANET, et pour d'autres au contraire, le clavier ne doit tout au plus être considéré comme un outil, mais au même titre que le crayon et le pinceau du passé. En cela, il ne devrait pas toucher la compétence traditionnelle.

Autant les lignes de partage entre les services de Radio-Canada s'estompent avec l'évolution de l'entreprise et de la technique, autant la démarcation entre différents métiers, marquée de zones grises, est appelée à changer ou même à disparaître avec le temps et au gré de la technologie. Les métiers d'aujourd'hui sont pour beaucoup des métiers qui n'existaient pas à l'époque où les paramètres des unités de négociation actuelles ont été déterminés.

À l'époque, un tournage de nouvelles à l'extérieur exigeait, à toutes fins utiles, un car de reportage avec toute une équipe technique, un laboratoire, une équipe de montage visuel et sonore. Aujourd'hui, la même scène peut se faire

three-person team, including the journalist, and the laboratory is history.

Key requirements in today's production process are response time, frugality, flexibility and mobility regardless of the type of shows. In a type of program such as The Journal, there is no reporter but, instead, a variety of jobs ranging from writers and interviewers to producers. Job lines have clearly evaporated.

...

We could elaborate at length on the reasons for reaching the conclusions that follow. Suffice it to say that they rest on the following well-established principles as evidenced in the Board's long jurisprudence:

1. Bargaining units must be defined in general terms (*Teleglobe Canada* (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; and 80 CLLC 16,025 (partial report) (CLRB no. 198)).

2. There should be, as a matter of basic principle, one unit for all employees. Units should not be fragmented or their numbers increased except for compelling reasons (*Canada Post Corporation* (1988), 73 di 66; and 19 CLRBR (NS) 129 (CLRB no. 675)).

3. Supervisory personnel should not be in the same unit as the employees they supervise. (For a recent review of the Board's jurisprudence on the issue, see *Island Telephone Company Limited* (1990), 81 di 126 (CLRB no. 811).)

Another key consideration relates to the public nature of the CBC. CBC does not constitute what is commonly and strictly referred to as an essential service, i.e. one where public health and safety is put at risk when it is interrupted. The fact remains that it dispenses a public service, funded in large part by taxpayers' money, and that it would be ill-advised to institute a collective bargaining structure exposed to a potential multiplicity of conflicts or sequential shut-downs.

The Board has reviewed the certification orders pertaining to the producers in the light of its oft-stated requirements for a generic definition of units and reduction of their number.

The current orders are based on job titles which cover a wide range of functions; nonetheless they fall short of these two requirements. **In fact, the applications for review and arguments put forward by the Guild and the producers within ATPD and CTPDA, as well as CUPE, clearly indicate that production personnel consists of far more than producers. Teamwork is what we are dealing with, and all the well-established criteria relating to the matter of community of interest strongly suggests that its many components be put together. Even the alternate position submitted by the NRPA aims in the same direction and supports this view.**

avec deux ou trois personnes incluant le journaliste, et le laboratoire de développement est disparu.

Rapidité, souplesse, mobilité et économie de moyens caractérisent les productions d'aujourd'hui, et ce, sans égard à leur contenu. Dans une émission comme The Journal il n'y a pas de journalistes mais plutôt une variété d'emplois qui vont d'auteurs, à chroniqueurs, à réalisateurs, etc. Quoi qu'on en dise, au niveau de la production comme ailleurs, les corps de métiers ont fait explosion.

...

Nous pourrions épiloguer longuement sur les motifs qui nous amènent aux conclusions qui suivent. Disons simplement qu'elles ont été élaborées à la lumière des principes suivants qui sont depuis longtemps établis dans la jurisprudence du Conseil:

1. Les unités de négociation doivent être décrites en termes génériques (*Téléglobe Canada* (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; et 80 CLLC 16,025 (rapport partiel) (CCRT n° 198)).

2. Selon le principe de base il n'y a qu'une seule unité pour l'ensemble des employés; autrement dit, on ne doit pas, sans bonnes raisons, multiplier inutilement les unités (*Société canadienne des postes* (1988), 73 di 66; et 19 CLRBR (NS) 129 (CCRT n° 675)).

3. Le personnel de supervision ne doit pas faire partie de la même unité que le personnel qu'il supervise. (Pour une revue récente de la jurisprudence sur cette question, voir *Island Telephone Company Limited* (1990), 81 di 126 (CCRT n° 811).)

Un dernier facteur qui doit être pris en compte est celui du caractère public de Radio-Canada. Radio-Canada n'offre pas ce qu'il est convenu d'appeler un service essentiel au sens où on l'entend habituellement, c'est-à-dire un service susceptible d'influer sur la santé ou la sécurité du public s'il cesse d'être dispensé. Il n'en reste pas moins que la Société dispense un service public financé pour une très large part par le trésor public. Il serait malsain d'y instaurer une structure de négociation collective qui en permette la perturbation perpétuelle dans les chaînes de différends.

Autant le principe qui veut que l'on définisse les unités en termes universels que celui de la limitation du nombre des unités nous forcent à remettre en question des certificats délivrés aux réalisateurs.

Ces certificats gravitent autour d'un titre d'emploi, aux facettes variées certes, mais qui ne répond pas à ces deux principes. **Au contraire, les demandes de révision et les arguments présentés par la Guilde ou par les réalisateurs eux-mêmes au sein de l'ATPD, de l'ACRT et du SCFP confirment tous que le personnel de réalisation dépasse et de loin les seuls réalisateurs. Il s'agit d'une équipe et tous les critères traditionnels de communauté d'intérêts pointent vers un regroupement des composantes de cette équipe. La position de repli présentée par l'ANRR confirme ce point de vue en ce qu'elle vise un tel regroupement.**

X

Conclusion

In light of the aforementioned principles, and after having fully considered the arguments put forward by the parties as well as the entire evidence, the Board concludes as follows with respect to the number of units at the CBC and their general profile.

First, there are to be four bargaining units, three of which will comprise supervised employees and one covering supervisors.

All these units shall be defined in generic terms.

Third, these units are all-encompassing, i.e. they comprise all employees of the CBC save for exclusions whose determination will be the subject of Phase II of these proceedings.

As for the general profile, it will be as follows:

1. **Program Production and Presentation Unit**

All on-air personnel plus all personnel whose core functions are associated with the elaboration, the preparation, the production, the coordination and the completion of programs, with the exception of those whose core functions consist of supervisory duties.

2. **Technical, Trades & General Labour**

All personnel whose core functions are technical, maintenance, trade and general labour, with the exception of those whose core functions consist of supervisory duties. This unit will comprise all technical as well as blue collar personnel.

3. **General Administrative Unit**

All personnel whose core functions are secretarial and clerical, or of an administrative nature such as financial services, personnel services, sales, etc., or of a white-collar nature with the exception of those whose core functions consist of supervisory duties. This unit is to regroup all administrative and administrative support personnel.

4. **Supervisory Personnel Unit**

All those whose core functions are of a supervisory nature.

(pages 12-17; emphasis added)

[16] Subsequently, in *Canadian Broadcasting Corporation (LD 928)*, *supra*, about eight months following *Canadian Broadcasting (846)*, *supra*, the

X

Conclusion

À la lumière de l'ensemble des principes qui précèdent et après avoir délibéré sur les arguments présentés par les parties ainsi que sur l'ensemble de la preuve, le Conseil en vient à la conclusion suivante quant au nombre des unités à Radio-Canada et à leur profil général.

Il y aura quatre unités de négociation, trois comprenant des employés de niveaux subordonnés et une comprenant des superviseurs.

Toutes ces unités seront décrites en termes universels.

Troisièmement, ces unités engloberont l'ensemble du personnel qui tombe sous la définition d'employé à Radio-Canada à moins d'exception à déterminer à la suite de ce qu'il est convenu d'appeler la phase II des présentes procédures.

Le profil général des quatre unités de négociation sera le suivant:

1. **Personnel affecté à la réalisation et à la présentation**

Tout le personnel travaillant en ondes ainsi que toutes les personnes affectées principalement aux tâches de conception, préparation, de production, de coordination et de finalisation des programmes, à l'exception de celles dont les tâches principales consistent à superviser d'autres employés.

2. **Personnel technique, de métiers et manoeuvres**

Tout le personnel qui exerce principalement des tâches de technique, d'entretien, de manoeuvre ou de cols bleus, à l'exception des personnes dont les tâches principales consistent à superviser d'autres employés.

Cette unité regroupera tout le personnel technique et les cols bleus.

3. **Administration et soutien administratif**

Tout le personnel qui exerce principalement des tâches de bureau ou de secrétariat, ou de nature administrative tel le travail aux services des finances, du personnel, des ventes, etc., ou de la nature du travail de cols blancs, à l'exception des personnes dont les tâches principales consistent à superviser d'autres employés.

Cette unité comprendra tout le personnel administratif et de soutien administratif.

4. **Personnel de supervision**

Tout le personnel dont les tâches principales consistent à superviser d'autres employés.

(pages 12-17; c'est nous qui soulignons)

[16] Par la suite, dans *Société Radio-Canada (LD 928)*, précitée, rendue huit mois environ après *Société Radio-Canada (846)*, précitée, le CCRT a précisé les

CLRB clarified the way in which the bargaining unit descriptions of units 1 and 2 should be applied. *Canadian Broadcasting Corporation (LD 928)*, *supra*, resulted because the employer had interpreted the general notion of program production and presentation literally and was arguing that many employees involved in the technical aspects of program production should be included in that bargaining unit. The employer's position was discussed in *Canadian Broadcasting Corporation (LD 928)*, *supra*, as follows:

> With respect to the technical staff, CBC expressed the view that since most technicians were involved in production work, it justified that they be included in unit no. 1. As CBC's counsel mentioned, the Corporation had listed the majority of the technical staff in unit no. 1 in what it termed an effort to comply with decision no. 846. For CBC counsel, since unit no. 1 was described by the Board as comprising "all personnel whose core functions are associated with the ... **production** ... of programs," it followed that all production technicians should be in unit no. 1.
>
> Many counsel expressed the view that the Board's outlines of units no. 1 and no. 2 meant that only those technical employees with "essentially technical functions," as opposed to production functions, should be included in unit no. 2. (See CBC document no. 201.)
>
> (page 6)

[17] The Board was not, in 1991, prepared to view program production so broadly. It indicated:

> 1. **Program Production and Presentation Unit** (Unit no. 1)
>
> As stated earlier, some confusion appears to have resulted from the general definition we have outlined for this unit in decision no. 846:
>
> "All on-air personnel plus all personnel whose core functions are associated with the elaboration, the preparation, **the production**, the coordination and the completion of programs, with the exception of those whose core functions consist of supervisory duties.
>
> (emphasis added)"
>
> One of the 2 main issues raised has to do with technical personnel. In that regard, the Board already indicated in LD 865 (March 22, 1991):
>
> "... the Board considers that, except for a limited number, most classifications currently represented by NABET ... are indeed core technical functions that fall within unit no. 2."

modalités d'application des descriptions des unités de négociation 1 et 2. Cette décision (*Société Radio-Canada (LD 928)*, précitée), résultait du fait que l'employeur avait interprété littéralement la notion générale de réalisation et de présentation des programmes, en prétendant que de nombreux employés affectés aux aspects techniques de la production d'émissions devraient être inclus dans l'unité 1. Dans *Société Radio-Canada (LD 928)*, précitée, le Conseil a analysé la position de l'employeur de la façon suivante:

> En ce qui concerne le personnel technique, la SRC a soutenu que, puisque la plupart des techniciens participaient au travail de production, il était justifié de les inclure dans l'unité 1. Comme son avocat l'a déclaré, la Société avait rangé la majorité de ses employés techniques dans l'unité 1 dans ce qu'elle considère comme un effort pour se conformer à la décision n° 846. Selon l'avocat, puisque l'unité 1 a été décrite par le Conseil comme une unité comprenant «...toutes les personnes affectées principalement aux tâches ... de **production** ... des programmes», il s'ensuit que tous les techniciens travaillant à la production devraient être dans l'unité 1.
>
> De nombreux avocats se sont dits d'avis que la description que le Conseil a donnée des unités 1 et 2 signifie que seuls les employés techniques exerçant «principalement des tâches techniques» plutôt que des tâches de production devraient être inclus dans l'unité 2 (voir le document n° 201 de la SRC).
>
> (page 6; traduction)

[17] En 1991, le Conseil n'était pas disposé à interpréter aussi largement la notion de production d'émissions; il a donc déclaré ce qui suit:

> 1. **Personnel affecté à la réalisation et à la présentation** (unité 1)
>
> Comme nous l'avons déjà vu, une certaine confusion semble avoir résulté de la définition générale de cette unité que nous avons donnée dans la décision n° 846:
>
> «Tout le personnel travaillant en ondes ainsi que toutes les personnes affectées principalement aux tâches de conception, préparation, **de production**, de coordination et de finalisation des programmes, à l'exception de celles dont les tâches principales consistent à superviser d'autres employés.
>
> (c'est nous qui soulignons)»
>
> L'une des deux principales difficultés soulevées concerne le personnel technique. À cet égard, le Conseil a déjà déclaré ce qui suit dans la LD 865 (22 mars 1991):
>
> «... le Conseil estime que, exception faite d'un petit nombre, la plupart des employés actuellement représentés par l'ANET ... sont effectivement affectés principalement à des tâches techniques correspondant à celles de l'unité 2.»

Even though the Board had determined that all technical employees holding core technical functions belonged to unit no. 2, CBC nonetheless listed them under unit no. 1. It was argued that this resulted from the Board's use of the word "production" in its definition of unit no. 1.

Be that as it may, what the Board had in mind for unit no. 1 was a unit consisting of on-air personnel and of persons involved in non-supervisory production work (as defined in the producers' collective agreements), as opposed to core technical work.

A distinction is still warranted **at this point in time**, within the CBC, for collective bargaining purposes, between core technical and non-technical functions.

As is evidenced by the French designation of unit no. 1 (**Réalisation** et Présentation), the Board never intended to merge into one unit all the technical production and non-technical production employees. Given the position we had expressed in LD 881, this will not be a surprise.

This being so, and for the sake of clarity, we will slightly reword the definition of unit no. 1 to clearly indicate that it purports to include "all the on-air personnel, plus all the non-supervisory staff involved in the production (in French, réalisation) of programs." It is to be understood that "production" in this context is broadly defined so as to cover the intellectual contents of programs as well as their conception, their preparation, their production as such (in French, réalisation), research and idea development, the coordination and the completion of programs, but not their core technical production.

The second issue concerns the producers, particularly whether the current group should be split between supervisors and non-supervisors. We address this question under unit no. 4, later on in this decision.

2. **Technical Trades and General Labour Unit** (Unit no. 2)

In line with what we have said about the scope of unit no. 1 as regards technical staff, unit no. 2 will include all those whose positions consist of core technical, maintenance and blue-collar work, except supervisors.

It follows that most of the technical staff listed by the CBC under unit no. 1 will in fact be listed under unit no. 2.

(pages 10-11; emphasis added)

Même si le Conseil avait conclu que tous les employés techniques exerçant principalement des tâches techniques appartenaient à l'unité 2, la SRC les avait rangés dans l'unité 1, en faisant valoir que cela résultait de l'emploi par le Conseil du mot «production» dans sa définition de l'unité 1.

Quoi qu'il en soit, ce que le Conseil envisageait dans le cas de l'unité 1 était une unité composée du personnel travaillant en ondes et de toutes les personnes affectées à des tâches de production n'ayant pas essentiellement pour fonctions de superviser d'autres employés (telles que ces tâches sont définies dans les conventions collectives des réalisateurs) plutôt qu'à des tâches essentiellement techniques.

À l'heure actuelle, une distinction s'impose toujours à la SRC, pour les fins de la négociation collective, entre les fonctions essentiellement techniques et non techniques.

Comme en témoigne la désignation française de l'unité 1 (**réalisation** et présentation), le Conseil n'a jamais voulu grouper dans une seule et même unité tous les employés travaillant à la production et ayant des fonctions techniques et non techniques. Compte tenu de la position que nous avions exprimée dans la LD 881, cela n'étonnera personne.

Par souci de clarté, nous allons donc reformuler légèrement la définition de l'unité 1 pour indiquer clairement qu'elle est censée inclure «tout le personnel travaillant en ondes, plus tout le personnel autre que de supervision ayant des tâches se rapportant à la réalisation (en anglais production) de programmes». Il est entendu que, dans ce contexte, la «réalisation» au sens large s'entend du contenu intellectuel des émissions ainsi que de leur conception, leur préparation, leur réalisation comme telle (en anglais production), de la recherche et de développement des idées, de la coordination et du parachèvement des émissions, mais pas de la production technique en soi.

La deuxième difficulté soulevée concerne les réalisateurs, particulièrement afin de savoir si le groupe actuel devrait être scindé entre les superviseurs et les non-superviseurs. Nous nous sommes prononcés sur cette question dans le contexte de l'unité 4, plus loin.

2. **Personnel technique, des métiers et manoeuvres** (unité 2)

Compte tenu de ce que nous avons déclaré sur la composition de l'unité 1 en ce qui concerne le personnel technique, l'unité 2 comprendra tout le personnel qui exerce principalement des tâches techniques et d'entretien et des tâches de cols bleus, sauf les superviseurs.

Il s'ensuit que la plupart des employés techniques que la SRC a rangés dans l'unité 1 vont l'être dans l'unité 2.

(pages 10-11; c'est nous qui soulignons; traduction)

[18] Following the above CLRB decisions consolidating the prior 12 bargaining units to 4 bargaining units, it was necessary to decide which bargaining agent would represent the 4 newly consolidated units. As noted above, unit 1 production employees were initially as of November 1993,

[18] Après que ces décisions du CCRT eurent regroupé en 4 unités les 12 unités de négociation qui existaient auparavant, il a fallu qu'il décide quels agents négociateurs allaient représenter les 4 nouvelles unités. Comme nous l'avons déjà dit, au départ, à compter de novembre 1993, les employés de la réalisation et de la

represented by the Canadian Wire Service Guild but eventually, as its successor, the CMG became the bargaining agent. Unit 2 was represented by NABET, the CEP's predecessor, and unit 3, at first represented by CUPE has, since 1999, been represented by the CMG. It therefore has evolved that both units 1 and 3 are now represented by the same bargaining agent, the CMG. On January 30, 1995, NABET was certified to represent a unit of security guards, unit 4, which was carved out of unit 2. There are currently no employees represented within this bargaining unit as a result of the CBC's decision to contract out its security guard needs. It seems apparent to the Board that since unit 4 is no longer a functioning bargaining unit, a review of its status is clearly necessary. Consequently, this decision will principally focus upon units 1, 2, and 3.

The Canadian Media Guild (CMG)

[19] It is useful to consider in more detail the position of the CMG. The CMG, whose application initiated the present process, first sought a review and consolidation of units 1 and 3 pursuant to section 18.1(1) of the *Code*. The CMG argued that, given the continued pace of technological change and consequent blurring of interests between units, a merging of the two units would better reflect the current labour relations reality. Furthermore, the proposed consolidation of units would increase the efficiency of collective bargaining and reduce redundancy in administrative procedures.

[20] As mentioned, following the response by the CBC, the CMG modified its application to support the CBC's request for the consolidation of units 1, 2, 3 and 4, again citing the rapid changes in technology and the increasing overlap in jurisdiction among the units. The CMG noted, however, that should the Board not concur with the request of the CBC for a broad consolidation, it nonetheless should allow the consolidation of units 1 and 3 given the requirement for close working coordination of the activities of those units, particularly in the communications, library, and information technology departments. Specifically, the CMG's application suggested that a common community of interest, considerations of employee mobility, the more effective administration of collective agreements, the accommodation of new technologies and the more effective and economical provision of services to

présentation membres de l'unité 1 étaient représentés par la Guilde des services de presse du Canada, dont la GCM a plus tard pris la relève comme syndicat successeur. L'unité 2 était représentée par l'ANET, prédécesseure du SCEP, et l'unité 3, qui était d'abord représentée par le SCFP, l'est depuis 1999 par la GCM. Il s'ensuit donc que les unités 1 et 3 sont maintenant représentées par le même agent négociateur, soit la GCM. Le 30 janvier 1995, l'ANET a été accréditée pour représenter une unité de gardes de sécurité, l'unité 4, prélevée à même l'unité 2. Il n'y a actuellement aucun employé représenté dans cette unité de négociation, par suite de la décision de la SRC de sous-traiter les services de gardes de sécurité dont elle a besoin. Il semble évident au Conseil que, puisque l'unité 4 n'est plus une unité de négociation fonctionnelle, une révision de son statut s'impose absolument. Par conséquent, la présente décision portera essentiellement sur les unités 1, 2 et 3.

La Guilde canadienne des médias (GCM)

[19] Il vaut la peine d'analyser de façon plus détaillée la position de la GCM, dont la demande est à l'origine de la présente affaire. La GCM a demandé une révision et un regroupement des unités 1 et 3 en vertu du paragraphe 18.1(1) du *Code*, en déclarant que, compte tenu du rythme constant du changement technologique qui estompe les différences d'intérêts entre les unités, une fusion des deux refléterait mieux la réalité actuelle des relations du travail. En outre, le regroupement des unités qu'elle propose accroîtrait l'efficience de la négociation collective et réduirait le chevauchement dans les procédures administratives.

[20] Comme nous l'avons vu, la GCM a réagi à la réponse de la SRC en modifiant sa demande pour appuyer celle de la Société de regrouper les unités 1, 2, 3 et 4 en une seule et même unité, en invoquant toujours l'évolution rapide de la technologie et le chevauchement croissant des compétences entre les unités. Elle a toutefois souligné que, si le Conseil n'accédait pas à la demande de regroupement global des unités de la SRC, il devrait quand même autoriser la fusion des unités 1 et 3, étant donné que les membres de ces unités doivent coordonner étroitement leurs activités, particulièrement dans les services de communication et de bibliothèque ainsi qu'en ce qui concerne la technologie de l'information. La demande de la GCM faisait plus particulièrement valoir des facteurs de communauté d'intérêts, des considérations relatives à la mobilité des employés, des possibilités

remote locations, all favour a change in bargaining units. The CMG noted that recent economic and competitive pressures on the Corporation resulted in a significant reduction in employees and required a more flexible and efficient use of resources. The essence of the CMG's position is that it makes no sense for the CMG and the employer to operate two separate collective agreements and two bargaining unit structures, both of which are represented by the same bargaining agent, given that with downsizing there are often very few employees in each of the separate units 1 and 3 at various regional locations.

The Canadian Broadcasting Corporation (CBC)

[21] The CBC argues that the appropriate and optimal goal is the consolidation of units 1, 2, 3 and 4. In its response to the application, it listed nine factors favouring such an outcome: increased efficiency, increased mobility, a common framework of working conditions, increased industrial stability, better coordination of work overlap, common supervisory responsibilities, operational contact and the need for operational coordination, a similarity in collective agreement provisions, and the reduction or elimination of jurisdictional disputes arising from the blurring of responsibilities between units.

[22] In support of its counter-application the CBC also cited the collective bargaining history since the 1991-93 consolidation into the present bargaining structure. It noted that despite being independently certified and despite distinct and independent administrative structures, the three main bargaining units nonetheless had insisted on a unified bargaining structure in 1996 in the first round of collective bargaining following the establishment of a new bargaining unit structure. The employer asserted that although it had ultimately refused to engage in joint bargaining with the three units at that time, in the result, given the coordination of bargaining positions and tactics by the bargaining units and the near simultaneous resolution of bargaining, the units had in effect bargained together.

d'accroître l'efficacité de l'administration des conventions collectives, d'adaptation aux nouvelles technologies et d'amélioration de l'efficacité et de l'économie de la prestation des services dans les localités isolées comme autant de facteurs favorables à une modification de la structure des unités de négociation. Elle a d'ailleurs souligné que les pressions économiques et concurrentielles récentes que la Société subit l'ont obligée à d'importantes compressions d'effectif et exigent une utilisation plus souple et plus efficiente de ses ressources. Fondamentalement, la thèse de la GCM revient à dire qu'il serait insensé qu'elle et l'employeur fonctionnent avec deux conventions collectives et deux unités de négociation distinctes toutes deux représentées par le même agent négociateur, puisque les compressions d'effectif ont fait qu'il y a souvent très peu d'employés membres des unités 1 et 3 dans différents bureaux régionaux.

La Société Radio-Canada (SRC)

[21] La SRC maintient que le but optimal dans les circonstances est la fusion des unités 1, 2, 3 et 4. Dans sa réponse à la demande de la GCM, elle a énuméré neuf facteurs favorables à ce résultat: efficience et mobilité accrues, cadre de conditions de travail commun, stabilité industrielle accrue, meilleure coordination du chevauchement, responsabilités de supervision communes, contact opérationnel et nécessité de la coordination des opérations, similarité des dispositions des conventions collectives et réduction ou élimination des conflits de compétences découlant de l'estompage des responsabilités entre les unités.

[22] À l'appui de sa contre-demande, la Société a aussi invoqué l'histoire de la négociation collective depuis le regroupement des unités qui a mené à la structure de négociation actuelle, au cours de la période de 1991 à 1993. Elle a souligné que, même si les trois principales unités avaient été accréditées indépendamment et que les structures administratives pertinentes étaient distinctes et indépendantes, elles n'en ont pas moins insisté pour faire front commun en 1996 lors de la première ronde de négociation collective qui a suivi l'établissement de cette structure d'unités de négociation. L'employeur a fait valoir que, même s'il avait fini par refuser de négocier conjointement avec les trois unités à l'époque, compte tenu de la coordination de leurs positions et de leurs tactiques (et

The employer also cited certain subsequent problems with bargaining that will be considered below.

[23] The CBC argued that the relevant employees share a community of interest. The CBC pointed out that there exists an interrelationship and similarity of functions between employees in unit 1 and unit 2 given that they work together in common production units and report to the same managers. The CBC also noted that the creation of cross-skilling and hybrid jobs was in fact a nod to the reality that jurisdictional barriers between the units had become increasingly porous. (The creation of cross-skilling and hybrid jobs will be considered in detail below.) It was suggested by the employer that the continuing convergence in job responsibilities has been to a large extent the result of technological advancements. In support of its argument, the CBC used the example of desktop radio where journalists are able to edit and produce programs for broadcast principally through the operation of a computer. Industry trends, the employer submitted, suggest that the same convergence of skills between journalists and technicians will soon affect the television division of the CBC.

[24] The CBC also argued that the existing bargaining structures have made the maintenance of sound labour relations difficult. It pointed out as an example that during the second round of collective bargaining under the present bargaining unit structure in 1999, members of CMG had staged an illegal sympathy strike alongside the striking CEP members. The CBC alleged that the unions purposely allowed this to happen as a show of force to the CBC of the type of labour disruption it could expect should negotiations end in a manner displeasing to the unions.

[25] The CBC was against the integration of units 1 and 3 only. Implying that a consolidation of all of the units was inevitable, it made a series of arguments regarding the adverse effects on industrial relations of engaging in section 18.1(1) proceedings twice. It also argued that there was limited operational overlap

du règlement virtuellement simultané de la négociation dans les trois cas), ces unités avaient négocié ensemble, à toutes fins utiles. Et l'employeur a aussi fait état de certains problèmes subséquents en matière de négociation auxquels nous reviendrons plus loin.

[23] La SRC a déclaré que les employés en question ont une communauté d'intérêts. Elle a souligné qu'il existe une interrelation chez les employés membres de l'unité 1 et ceux de l'unité 2 et une similarité de leurs fonctions étant donné qu'ils travaillent ensemble dans des unités de production communes et relèvent des mêmes gestionnaires. Elle a aussi insisté sur le fait que la création de postes polyvalents et hybrides ne faisait que refléter la réalité, puisque les barrières intercompétences entre les unités sont devenues de plus en plus poreuses. (Nous étudierons de façon plus détaillée la création de ces emplois polyvalents et hybrides plus loin.) L'employeur a déclaré que la convergence constante des responsabilités professionnelles est largement attribuable au progrès technologique. À l'appui de sa thèse, il a donné l'exemple de la radio, qui fait appel à l'ordinateur personnel grâce auquel les journalistes peuvent monter et produire des émissions à radiodiffuser essentiellement en se servant d'un ordinateur. Selon lui, les tendances sectorielles laissent entendre que la même convergence des compétences entre les journalistes et les techniciens va se manifester bientôt dans ses opérations de télévision.

[24] La Société affirme aussi que les structures des unités de négociation existantes ont rendu difficile le maintien de relations du travail saines. Elle a donné l'exemple de ce qui s'est produit pendant la deuxième ronde de négociations collectives avec la structure des unités de négociation actuelle, en 1999, quand des membres de la GCM ont fait une grève illégale pour appuyer les membres du SCEP en grève légale. Elle a allégué que les syndicats avaient délibérément laissé cela se produire pour lui montrer leur puissance et pour qu'elle sache à quel genre de perturbations syndicales s'attendre si les négociations se terminaient d'une façon qui ne leur conviendrait pas.

[25] La SRC s'est dite contre l'intégration de deux unités seulement, les unités 1 et 3. En déclarant que la fusion de toutes les unités était inévitable, elle a aligné une série d'arguments sur les effets néfastes pour les relations du travail d'avoir recours par deux fois à un processus fondé sur le paragraphe 18.1(1), en déclarant

between units 1 and 3 as compared to the overlap between units 1 and 2.

[26] In summary, the CBC, in its application, suggested that technological change, collective agreement negotiation, collective agreement administration, employee mobility, the standardization of working conditions, industrial relations stability, a reduction in work overlap, operational integration, a shared community of interest and administrative convenience, all favoured the proposed consolidation of bargaining units.

The Communications, Energy and Paperworkers Union (CEP)

[27] The CEP submitted that the Board should summarily dismiss the applications without a hearing based on the arguments that the bargaining units remain appropriate for collective bargaining, or on the basis that the application and counter-application do not satisfy the threshold test established in section 18.1(1) of the *Code*.

[28] The CEP submitted that there have been no substantial changes in either the CBC or in the media industry to justify another global review given that the last review was conducted a relatively short time ago. It put forth that another global review would drain valuable resources from both the unions and the employer in a redundant and unnecessary exercise. The CEP also made references to the French language division of the CBC, noting that while it had similar bargaining unit structures there was no application for review in process in respect of those units. (An application for such a review was subsequently made on December 15, 2000 by the CBC and is now in progress.)

[29] The CEP argued that the goals of the last round of review, the implementation of new broadcast technology, an increase in flexibility in employee assignments, operational efficiencies, and the establishment of broader career paths had been accomplished within the existing bargaining structures, and that there was no need to fix something that was not broken.

aussi que le chevauchement opérationnel entre les unités 1 et 3 est limité, comparativement à celui qui existe entre les unités 1 et 2.

[26] En somme, dans sa demande, la Société a déclaré que le changement technologique, la négociation des conventions collectives et leur administration, la mobilité des employés, l'uniformisation des conditions de travail, la stabilité des relations du travail, la réduction du chevauchement des compétences, l'intégration opérationnelle, la communauté d'intérêts et la commodité administrative étaient autant de facteurs favorables à la fusion des unités de négociation qu'elle a proposée.

Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP)

[27] Le SCEP a déclaré que le Conseil devrait rejeter sommairement les demandes sans audience parce que les unités continuent d'être habiles à négocier collectivement ou que la demande et la contre-demande ne satisfont pas aux critères minimaux du paragraphe 18.1(1) du *Code*.

[28] Selon le SCEP, il n'y a pas eu à la SRC ni dans le secteur des médias de changements importants au point de justifier une autre révision globale, étant donné que la dernière révision est relativement récente. Il a fait valoir qu'une autre révision globale allait priver les syndicats et l'employeur de ressources appréciables pour une démarche redondante et inutile. Il a aussi parlé de la situation du volet français de la SRC en soulignant que, même si les réseaux français ont une structure d'unités de négociation analogue, il n'y a pas de demande de révision en instance à l'égard de ces unités. (Le Conseil a été saisi depuis d'une telle demande de révision, présentée le 15 décembre 2000 par la SRC; elle est en instance.)

[29] Le SCEP a déclaré que les objectifs de la dernière ronde de révision, la mise en oeuvre de la nouvelle technologie de radiodiffusion, l'amélioration de la souplesse en ce qui concerne les affectations des employés, les gains d'efficience opérationnelle et l'établissement de cheminements de carrières élargis ont été possibles avec la structure des unités de négociation existantes et qu'il n'est pas nécessaire de réparer un dispositif qui fonctionne.

[30] While arguing for summary dismissal, the CEP argued that in the event that the Board did proceed with a hearing respecting consolidation, the bargaining units remained appropriate for future collective bargaining. It argued that since the global review, two rounds of collective bargaining had been concluded successfully. It addressed the hybrid job issue raised by the CBC by submitting that hybrid positions made up only a small percentage of total jobs, and were in fact a success story and an innovative response to allowing work to be undertaken across the jurisdictional boundaries of the units. This, argued the CEP, was proof that the current bargaining units remained appropriate for bargaining purposes.

[31] The CEP suggests that the units have maintained separate communities of interest. It noted that, based on the content of job postings, the nature of the work done in each unit remained very different. Furthermore, it indicated that changes in job functions requiring mobility among employees of unit 2 and leading to their transfer into other units were rather limited. It was also suggested that the basis of employment was different for unit 2 employees and that the existence of a training fund distinguished unit 2 employees from those in unit 1. It was noted that unit 2 employees typically work full time, but that part time work is common in the other units. Finally, CEP argued that the consolidation of units 1 and 2 would place unit 1 producers who often supervise unit 2 members in the same bargaining unit with them, creating a potential conflict of interest.

[32] The CEP argued that a declaration under section 18.1(1), required that there be evidence of poor or impossible labour relations. It was submitted that the arguments put forth by the CMG and the CBC did not meet the threshold test set out in section 18.1(1) of the *Code*. The CEP argued that to support a finding that bargaining units are no longer appropriate, there needs to be compelling evidence that the current bargaining structures are no longer viable and that the onus was on the applicants to make that case. CEP asserted that none of the evidence presented by the applicants satisfied this threshold test.

[33] In summary, the CEP took the view that the course of collective bargaining was not affected by the

[30] Tout en réclamant le rejet sommaire des demandes, le SCEP a maintenu que, dans l'éventualité où le Conseil tiendrait une audience sur leur regroupement, les unités continuent d'être habiles à négocier collectivement. Il a déclaré que, depuis la révision globale, deux rondes de négociation collective s'étaient conclues avec succès. Il a parlé de la question des postes hybrides soulevée par la SRC en faisant valoir que ces postes ne représentent qu'un petit pourcentage du total et qu'ils sont en fait une façon novatrice (et fructueuse) de faire en sorte qu'on puisse travailler au-delà des frontières entre les compétences des unités. Selon lui, c'est une preuve que les unités actuelles continuent d'être habiles à négocier collectivement.

[31] Le SCEP a déclaré que les unités de négociation ont conservé des communautés d'intérêts distinctes. Il a souligné que le contenu des avis de concours montre que la nature du travail effectué dans chaque unité demeure très différente. En outre, il a déclaré que les changements des fonctions professionnelles qui exigent de la mobilité chez les employés membres de l'unité 2 et qui mènent à leur mutation dans d'autres unités sont assez limités. Il a fait valoir aussi que les raisons de l'emploi sont différentes pour les membres de l'unité 2 et que l'existence d'un fonds de formation les distingue des membres de l'unité 1, en déclarant de plus que les membres de l'unité 2 travaillent typiquement à temps plein alors que le travail à temps partiel est très répandu dans les autres unités. Enfin, il a souligné que le regroupement des unités 1 et 2 mettrait dans la même unité que les membres de l'unité 2 les réalisateurs de l'unité 1, qui les supervisent souvent, ce qui créerait un risque de conflit d'intérêts.

[32] Le SCEP a maintenu qu'une déclaration fondée sur le paragraphe 18.1(1) exige des preuves que les relations du travail sont mauvaises, voire impossibles. Il a affirmé que les arguments avancés par la GCM et par la SRC ne satisfont pas au critère du paragraphe 18.1(1) du *Code*. Selon lui, pour qu'on puisse justifier la conclusion que les unités ne sont plus habiles à négocier collectivement, il faut des preuves convaincantes que la structure des unités de négociation actuelles n'est plus viable, auquel cas la charge de le prouver incombe aux requérantes. À cet égard, il a affirmé qu'aucun des éléments de preuve qu'elles ont présenté ne satisfait à ce critère.

[33] Bref, le SCEP s'est dit d'avis que la négociation collective n'a pas été sapée par la division de l'effectif

division among bargaining units, that the CBC had been able to systematically apply new technologies within the existing bargaining unit structure, that the bargaining units represent separate and distinct communities of interest, that the nature of the work of unit 2 is distinct and particular skills are required. Furthermore, employees follow distinct career paths, the basis of employment in unit 2 is more full time and is based on a distinct and defined career path, and their specialized training is different.

II - Matters in Issue

[34] The Board held a pre-hearing conference on December 4, 2000. At that time, the Board indicated that, based upon its review of the submissions of the parties and the materials before it, it would not, as requested, summarily dismiss the application and counter-application without a hearing. The Board did not view the period that had elapsed between the 1991-93 global review and the present applications as a short period in the context of the media and communication industry. Also, importantly, the significant legislative changes that came into effect on January 1, 1999, provide a different statutory context for a review of bargaining units that existed at the time of the previous review. The *Code* now provides an express process for reviewing bargaining unit structures, which circumstances may have rendered inappropriate. An initial reading of the newly added section 18.1(1) does not disclose a requirement that industrial relations clearly have broken down or that a bargaining unit clearly does not have to be viable before it is declared inappropriate. A full oral hearing was therefore scheduled to consider whether there was evidence upon which to conclude that the present bargaining units are no longer appropriate for collective bargaining within the meaning of section 18.1(1) of the *Code*. In this decision, therefore, the Board will address the issue of the continuing appropriateness of the bargaining unit structures and will fully consider the relevant test to be applied under section 18.1(1) of the *Code*.

[35] The hearing in this matter took place during 26 days in March, April, May, June, October and

entre les unités de négociation existantes, que la SRC a réussi à appliquer systématiquement les nouvelles technologies dans cette structure, que les unités de négociation représentent des communautés d'intérêts séparées et distinctes, que la nature du travail de l'unité 2 est distincte de celle du travail des autres unités et qu'elle exige en outre des compétences particulières. Qui plus est, les employés membres de l'unité 2 ont des cheminements de carrière distincts; ils sont plus souvent employés à temps plein, et leur emploi est fondé sur un cheminement de carrière distinct et bien défini. Enfin, leur formation spécialisée est différente.

II - Les enjeux

[34] Le Conseil a tenu une conférence préparatoire le 4 décembre 2000. À ce moment-là, il a déclaré que, après avoir examiné les observations des parties et la documentation qui lui avait été soumise, il n'allait pas rejeter sommairement la demande et la contre-demande sans audience comme il avait été prié de le faire. Il ne considère pas que la période écoulée entre la révision globale qui a eu lieu de 1991 à 1993 et les demandes dont il est maintenant saisi est courte, dans le contexte du secteur des médias et des communications. En outre, et c'est important, les importants changements législatifs entrés en vigueur le 1er janvier 1999 créent un contexte législatif différent de celui qui existait à l'époque de la révision de 1991 à 1993 pour la révision des unités de négociation. Le *Code* prévoit désormais un processus conçu expressément pour la révision de la structure des unités de négociation qui peuvent n'être plus habiles à négocier collectivement en raison des circonstances. Une première lecture du nouveau paragraphe 18.1(1) révèle qu'il n'exige pas que les relations du travail se soient clairement rompues ou qu'une unité de négociation ne soit manifestement pas viable avant d'être déclarée non habile à négocier collectivement. Le Conseil a donc décidé de tenir une audience en bonne et due forme pour déterminer si la preuve lui permet de conclure que les unités actuelles ne sont plus habiles à négocier collectivement, comme l'entend le paragraphe 18.1(1) du *Code*. Dans cette décision, par conséquent, il va se prononcer sur la question de savoir si les unités telles que structurées continuent d'être habiles à négocier collectivement, et il tiendra pleinement compte du critère applicable en vertu du paragraphe 18.1(1).

[35] L'audience a duré 26 jours, en mars, avril, mai, juin, octobre et novembre 2001. En tout, le Conseil a

November 2001. A total of 28 witnesses testified before the Board. The parties submitted approximately 50 volumes of documents and case law in support of their respective positions. Because of the volume and complexity of the evidence, these reasons for decision will not summarize all of the testimony in detail nor address in detail every argument which was advanced, but rather will address the main arguments of the parties and other key issues only.

[36] For the present purposes, it is useful to consider first whether the boundaries between units 1 and 2 remain appropriate. The appropriateness of a broader examination of units, encompassing all four units, will be considered after the situation of units 1 and 2 is considered. It is useful, therefore, to facilitate this consideration, to first set out the considerations identified by the parties as relevant to the continuing appropriateness or inappropriateness of units 1 and 2.

[37] Essentially, the considerations that have been identified may be grouped within five broad categories:
(a) Whether the situation has been changed due to new and emerging technologies and whether changing circumstances render more difficult the effective carrying out of the work within the present bargaining structure;

(b) Whether there is a similarity of work functions and an integration of work between the bargaining units that have resulted in jurisdictional confusion;

(c) The impact of the defined bargaining units on broad industrial relations peace and stability and effective collective agreement negotiation and administration;

(d) The degree to which the employees in the two bargaining units share a community of interest;

(e) Whether the current bargaining unit structure has had a beneficial or an adverse effect upon employee careers, mobility, training and the coordination and standardization of working conditions.

entendu 28 témoins. Les parties ont déposé une cinquantaine de volumes de documents et de jurisprudence à l'appui de leurs positions respectives. En raison de la masse et de la complexité de la preuve, les présents motifs de décision ne sont pas une analyse détaillée de tous les témoignages, ni de tous les arguments avancés; nous n'y exposerons que les principaux arguments des parties et les autres grands enjeux.

[36] Il vaut la peine de commencer par vérifier si les limites entre les unités 1 et 2 demeurent justifiées. Nous reviendrons à la question de l'à-propos d'un examen plus général des unités qui les engloberait toutes les quatre après nous être penchés sur la situation des unités 1 et 2. Il convient par conséquent, pour faciliter cet examen, de commencer par exposer les facteurs que les parties ont déclaré pertinents pour déterminer si les unités 1 et 2 continuent ou ne continuent pas d'être habiles à négocier collectivement.

[37] Fondamentalement, ces facteurs peuvent être regroupés sous les cinq grandes rubriques suivantes:
a) le fait que la situation a changé en raison des technologies nouvelles et émergentes et que l'évolution des circonstances rend plus difficile l'exécution du travail dans la structure de négociation actuelle;

b) le fait que la ressemblance des fonctions et l'intégration des tâches entre les unités de négociation a causé ou n'a pas causé de la confusion en matière de compétences;

c) l'incidence des unités de négociation actuelles sur la paix et la stabilité d'ensemble dans les relations du travail ainsi que sur l'efficacité de la négociation et de l'administration des conventions collectives;

d) le degré auquel les employés faisant partie des deux unités de négociation ont une communauté d'intérêts;

e) le fait que la structure des unités de négociation actuelles a eu une incidence bénéfique ou néfaste sur la carrière, la mobilité et la formation des employés, ainsi que sur la coordination et l'uniformisation des conditions de travail.

III - Changes in Situation Since 1991-93 and Similarity and Integration of Work Functions ((a) and (b))

[38] It is useful to proceed to examine these considerations in order. Given considerations (a) and (b) raise related issues, they will be considered together first.

[39] The evidence before the Board disclosed that there have been external developments and changes of enormous significance for the employer in the relevant period. The most significant of these pressures and changes concerned the financial resources available to the Corporation. The main sources of funding of the CBC have been its Parliamentary appropriation and television advertising revenue. In recent years, the CBC has been forced to address a dramatic reduction in its financial support from the federal government. In 1996, Parliament decided to cut the CBC's budget by $144 million. This reduction in funding continued over a three-year period and eventually totalled $414 million in cuts, requiring the CBC to consider and implement staff reductions and consider other means of increasing efficiency. The Parliamentary appropriation declined from $918.2 million to $759.5 million in 1998-99. Witnesses described to the Board waves of layoffs in 1996, 1997 and 1998. Volume 4 of the CBC's documents sets out details. Including both layoffs and voluntary separations, CBC staff was reduced by 2,625 from 1990-91 up to 2000-01. The peak reduction period was 1996-97, when there were 283 layoffs and 365 voluntary separations. However, even in 2000-01 there were 256 layoffs and 38 voluntary separations.

[40] At regional and local levels, this has meant that smaller units must do more to maintain service levels and employees must cooperate and combine in a more effective manner. Certain services have had to be reduced or eliminated. As an illustration, it was established that, as a result of the cuts, regional supper hour programming had to be significantly reduced or eliminated at various locations. A reading of the CBC's annual reports for the recent period shows clearly the impact and significance of reductions in government funding and the pressures they created in the Corporation causing it to seek and consider more

III - Changements de la situation depuis la période de 1991 à 1993 et similarité et intégration des fonctions (a) et b))

[38] Il vaut la peine d'étudier ces facteurs dans l'ordre établi. Comme les facteurs a) et b) correspondent à des questions connexes, nous allons commencer par eux.

[39] La preuve qu'on a soumise au Conseil a révélé une évolution et des changements externes d'une importance énorme pour l'employeur durant la période pertinente. Les pressions et les changements les plus marquants concernaient les ressources financières auxquelles la Société a accès. Ses principales sources de financement ont toujours été les crédits parlementaires et les recettes générées par la publicité télévisée. Ces dernières années, la SRC a dû composer avec des coupures dramatiques de l'aide financière qu'elle reçoit du gouvernement fédéral: en 1996, par exemple, le Parlement a décidé d'amputer son budget de 144 millions de dollars. Cette baisse de financement s'est poursuivie pendant trois ans; à la fin, les coupures totalisaient 414 millions de dollars, ce qui a contraint la Société à faire des compressions d'effectifs, ainsi qu'à envisager d'autres moyens d'accroître son efficience. Ses crédits parlementaires ont beaucoup baissé, passant de 918,2 millions de dollars en 1996 à 759,5 millions de dollars en 1998-1999. Des témoins ont décrit au Conseil les vagues de mises à pied qui se sont succédé en 1996, 1997 et 1998. (Le Volume 4 des documents de la SRC précise tout cela de façon détaillée.) Compte tenu à la fois des mises à pied et des départs volontaires, l'effectif de la Société a baissé de 2 625 employés entre 1990-1991 et 2000-2001. La saignée la plus importante a eu lieu en 1996-1997, avec 283 mises à pied et 365 départs volontaires. Même en 2000-2001, il y a eu 256 mises à pied et 38 départs volontaires.

[40] Aux niveaux régional et local, ces compressions ont forcé les petites unités à redoubler d'effort pour maintenir les niveaux de service; les employés doivent coopérer et combiner leurs efforts de façon plus efficace que jamais. Certains services ont dû être réduits, voire supprimés. Par exemple, il s'est avéré que, en raison des coupures et des compressions, la programmation régionale à l'heure du souper a dû être nettement réduite ou même carrément annulée à différents endroits. La lecture des rapports annuels de la SRC pour cette période récente révèle clairement l'impact et l'importance des réductions de financement

efficient ways of operating and the better deployment of available technologies. Although the pressure of government cuts has recently diminished somewhat, and an increase of $10 million was provided to radio in the year 2000, it is clear that the underlying needs to work more effectively and to exploit the opportunities for efficiency - created by developing technology and in response to the continuing cost pressures - remain.

[41] It was argued by the employer that an important step in allowing it to address the real cost and financial pressures would be the consolidation and integration of bargaining units. This would allow it to continue to improve the efficiency of its operations to reduce its costs. The CBC suggests that, given its circumstances, a continued reduction in costs is essential. The CEP suggests that recent changes to the collective agreements have already largely accomplished this purpose. However, the evidence in respect of ongoing cost pressures was not really challenged. It was clear that in response to general pressures on all organizations funded by the government and to particular pressures directed at the CBC itself, the CBC's public funding has been substantially reduced during the period since the last restructuring of bargaining units. It also appeared that pressures upon the employer to reduce costs arose not only in respect of the primary source of funding for the operations of the CBC, public funding, but also in respect of competition from other broadcasting enterprises.

[42] The Corporation has been encountering significant pressure on its revenues because of increased competition, in particular in the revenue generating television aspect of its operations. Television operations have significantly changed over the past 10 to 15 years as the result of market segmentation and specialization. As more and more television broadcasting channels have become available because of technological change, the scope and focus of the programming of each channel has become narrowed, with a larger number of specialized channels competing with and even replacing gradually those channels, which had previously provided more broad and general

gouvernemental ainsi que des pressions qui en ont résulté pour la Société, qui s'est vu forcée de chercher et d'envisager des façons plus efficientes de fonctionner ainsi que de mieux déployer les technologies dont elle dispose. Bien que la pression des compressions budgétaires gouvernementales ait récemment diminué quelque peu et que le gouvernement ait augmenté de 10 millions de dollars le budget de la radio en 2000, il est clair que la SRC a toujours autant besoin de travailler plus efficacement et d'exploiter les possibilités d'accroître son efficience, en raison de l'évolution technologique et des pressions constantes sur ses coûts d'exploitation.

[41] L'employeur a fait valoir qu'une importante mesure pour qu'il puisse s'attaquer à ses coûts et à ces pressions financières réelles serait le regroupement et l'intégration des unités de négociation, qui lui permettrait de continuer à accroître l'efficience de ses opérations pour réduire ses coûts. La SRC soutient qu'il est essentiel qu'elle continue à réduire ses coûts, dans sa situation. Pour sa part, le SCEP est d'avis que les changements récents des conventions collectives ont déjà largement permis à l'employeur d'atteindre cet objectif. Pourtant, la preuve relative aux pressions constantes en matière de coûts n'a pas été vraiment contestée. Il est clair que, en réaction aux pressions générales à l'égard de toutes les organisations financées à même les deniers publics - ainsi qu'aux pressions particulières dont elle fait l'objet - le financement public de la SRC a été énormément réduit au cours de la période qui a suivi la plus récente restructuration des unités de négociation. Il semble aussi que les pressions qui ont incité l'employeur à réduire ses coûts sont attribuables non seulement à la baisse de la principale source de financement de ses opérations, les crédits parlementaires, mais aussi à la concurrence des autres entreprises de radiodiffusion.

[42] Les recettes de la Société ont en effet souffert énormément de l'augmentation de la concurrence, particulièrement en ce qui concerne le volet de génération de recettes de la télévision. Les opérations télévisuelles ont beaucoup changé ces 10 à 15 dernières années, en raison de la segmentation et de la spécialisation du marché. À mesure que le changement technologique a mis de plus en plus de chaînes de télévision en ondes, la portée et la nature de la programmation de chaque chaîne sont devenues plus focalisées, puisqu'un grand nombre de chaînes spécialisées rivalisent avec les chaînes qui offraient auparavant une programmation plus variée et plus

programming. The audience share of formerly conventional general programming in English in Canada declined by about one third between 1989 and 2000. Broadcasting services providing more narrowly focussed specialized services have gradually drawn customer interest and viewing patterns toward such particular and more specialized services and away from the more generalized services offered by the CBC. The television mandate has become significantly more segmented, and the CBC itself has had to enter the world of specialized broadcasting.

[43] In 1999-00, the CBC suffered an 8 percent decrease in market share, largely as a result of audience fragmentation. The reasons for this are obvious if the situation of conventional and general broadcasters is considered. The CBC television broadcasting operation, as a general broadcaster, provides weather, sports and news information. Over recent years, specialized news network broadcasters have provided a specialized news alternative to the general broadcast of the CBC. The CBC has had to develop its own specialized news channel, Newsworld, which commenced operations in 1989. Viewers are offered increasing choices and specialized broadcasts that are more and more narrowly directed. Focussed sports and news and other specialized broadcasters are continuing to develop in competition with the CBC. Viewers are far less likely to seek their weather, sports and news or their information on a specialized area of interest from a general broadcaster when a specialized competitor provides a more detailed, continuous service in their specialized area of interest.

[44] Up to the 1991-93 period, there were about 20 specialized television channels. There are now more than 300 such channels either operating or seeking approval. The production of programming for a range of specialized services, as the CBC must do to compete, requires a much more flexible and integrated response. It is not only in the development of television programming that a broadcaster must be able to respond in a flexible and integrated way. In 1991-93, the CBC provided programming and content on radio and television. The Board heard evidence that in

générale, au point de les supplanter graduellement. La part de l'auditoire de la programmation générale naguère considérée comme classique offerte en anglais au Canada a baissé d'environ un tiers entre 1989 et 2000. Les services de radiodiffusion qui offrent des émissions spécialisées plus focalisées ont graduellement séduit les clients et modifié leurs habitudes d'auditeurs en faveur de services plus spécialisés de ce genre au détriment des services à caractère plus général de la SRC. Le marché de la télévision est devenu beaucoup plus segmenté, et la SRC elle-même a dû se lancer dans le monde de la programmation spécialisée.

[43] En 1999-2000, la SRC a subi une baisse de 8 p. 100 de sa part de marché, et ce largement en raison de la fragmentation de l'auditoire. Les causes de ce phénomène sont évidentes pour peu qu'on réfléchisse à la situation des radiodiffuseurs classiques offrant une programmation générale. En sa qualité de radiodiffuseur général, la SRC offre notamment de l'information météo, des émissions de sport et des nouvelles. Ces dernières années, les réseaux de radiodiffuseurs offrant des nouvelles spécialisées ont offert des nouvelles de ce genre qui rivalisent avec la programmation générale de la SRC, de sorte qu'elle a dû créer sa propre chaîne de nouvelles spécialisées, Newsworld, entrée en ondes en 1989. Les téléspectateurs se voient offrir une gamme de choix croissante avec des émissions spécialisées de plus en plus directement ciblées et des radiodiffuseurs présentant des émissions de sports, de nouvelles et d'autres spécialités continuent de se lancer sur le marché et de faire concurrence à la SRC. Les téléspectateurs sont beaucoup moins susceptibles de chercher leur information sur la météo, les sports et l'actualité dans un domaine d'intérêt spécialisé en syntonisant un radiodiffuseur général quand un de ses concurrents spécialisés offre un service continuel plus détaillé dans leur domaine d'intérêt particulier.

[44] Jusqu'à la période de 1991 à 1993, il y avait une vingtaine de chaînes de télévision spécialisées. Aujourd'hui, si l'on compte à la fois les entreprises qui ont présenté une demande de permis et celles qui sont déjà en ondes, il y en a plus de 300. La réalisation d'émissions couvrant toute une gamme de services spécialisés que la SRC doit offrir pour être compétitive exige une approche beaucoup plus souple et mieux intégrée. En outre, ce n'est pas seulement dans sa programmation télévisée qu'un radiodiffuseur se doit d'être capable de réagir avec souplesse et de façon

subsequent years, the broadcaster has had to respond with Internet programming to support and supplement its radio and television broadcasting and as an independent medium in its own right. The CBC Corporate Plan for 2000-01 to 2004-05 indicates that the Internet services in English of www.cbc.ca offer quality audio, textual and visual content and are intended to complement its radio and television programming. The flexibility recently required to successfully integrate the production of broadcast services on all three media, radio, television and Internet, significantly exceeds that necessity in the period of the previous reorganization of bargaining units at the CBC.

intégrée. Durant la période de 1991 à 1993, la SRC offrait à la fois des émissions et du contenu original à la radio et à la télévision. Le Conseil a entendu des témoins déclarer que, dans les années qui ont suivi, elle a dû offrir une programmation sur Internet pour soutenir et compléter sa programmation à la radio et à la télévision, ainsi que comme médium distinct en soi. Le Plan d'entreprise de 2000-2001 à 2004-2005 de la Société montre bien que les services offerts en anglais sur le site www.cbc.ca ont un contenu sonore, textuel et visuel de qualité et sont conçus comme le complément de sa programmation à la radio et à la télévision. La souplesse dont elle a eu besoin depuis quelques années pour réussir à intégrer la production de services de radiodiffusion sur tous les trois médias que sont la radio, la télévision et l'Internet excède largement celle qu'il lui fallait durant la période de la réorganisation la plus récente des unités de négociation.

[45] Not only do viewers have a much wider choice, but the sophistication, organization and scope of CBC's Canadian competitors, many of which are rapidly developing specialty services, are also increasing. Bell Globemedia, CanWest Global Communications Corp., Shaw Communications Inc., Alliance Atlantis Communications Inc. and CHUM Radio and Television are all significant Canadian English language media organizations in competition with the English CBC. The impact on the CBC is predictable. The CBC English T.V. prime time audience share has declined from 13.7 percent in 1992-93 to 9.1 percent in 1999-00. The prime time share of Pay/Specialty services has increased from 13 percent in 1992-93 to 32 percent in 1999-00.

[45] Autrement dit, non seulement les auditeurs et téléspectateurs ont bien plus de choix qu'avant, mais la maîtrise, l'organisation et l'envergure des concurrents canadiens de la SRC, dont beaucoup mettent rapidement au point des services spécialisés, prennent de l'ampleur. Bell Globemedia, CanWest Global Communications Corp., Shaw Communications Inc., Alliance Atlantis Communications Inc. et CHUM Radio and Television sont toutes d'importantes organisations canadiennes de langue anglaise oeuvrant dans le secteur des médias et rivalisant avec les réseaux anglais de la SRC. Les répercussions sur cette dernière sont prévisibles: la part de l'auditoire de la télévision anglaise de la SRC à l'heure de forte écoute a beaucoup baissé, passant de 13,7 p. 100 en 1992-1993 à 9,1 p. 100 en 1999-2000. Entre-temps, la part des services payants et spécialisés à l'heure de forte écoute a presque triplé, passant de 13 p. 100 en 1992-1993 à 32 p. 100 en 1999-2000.

[46] The combined impact of government funding cutbacks and financial pressures from increased competition, as well as the requirement for a flexible response to specialty service channels, new media and other competition have created an environment in which the CBC must rigorously seek to control and even lower its operating costs and demonstrate much greater flexibility. The Corporation must be in a position to adjust its programming, its development of specialty services, and its use of media as well as its content to flexibly respond to increasing competition. The Board heard considerable evidence that in such an environment, operating more efficiently can be critical.

[46] La combinaison des coupures du financement gouvernemental et les pressions financières résultant de l'augmentation de la concurrence de même que la nécessité de réagir avec souplesse à l'entrée sur le marché des canaux spécialisés, des nouveaux médias et des autres concurrents ont créé un environnement dans lequel la SRC doit s'efforcer rigoureusement de contrôler et même de réduire ses coûts d'exploitation tout en faisant preuve de bien plus de souplesse qu'avant. Elle se doit d'être en mesure de rajuster sa programmation, sa conception de services spécialisés et son utilisation des médias tout autant que son contenu pour réagir avec la souplesse nécessaire à cette

In the view of the Board, it is clear from the evidence that the employer is subject to real and significant operational and financial pressures, which lead it, wherever possible, to seek greater flexibility, a greater degree of operational integration, better coordination of its work and a simpler administrative structure.

[47] The employer argued that multiple work jurisdictions, which reduce its flexibility with respect to work assignment and the operational integration of employees, and which increase administrative complexity, are becoming much more difficult to justify and sustain. An example that was cited to the Board of the need for greater integration and an indication of the cost pressures upon the CBC resulting from the current bargaining structure during the period in question and of the resulting difficulties respecting the interaction of the structures of bargaining units 1 and 2, arose in Windsor. In the mid-1990's, as financial pressures on the CBC increased, the financial situation of the employer lead it to be required to provide services in many of its provincial and other locations remote from the CBC's main locations in such places as Toronto, Winnipeg and Ottawa, by producing the same level of programming as previously, utilizing fewer people and operating in more broadly integrated groups with more flexible working practices. The so-called Windsor Experiment requires consideration respecting what occurred and the relevance of bargaining unit structure to the capacity of the CBC to react to its operational environment.

[48] Before describing the Windsor Experiment in detail, some further consideration of the background to the present proceedings is important. A key argument advanced by the CEP was that the current bargaining structure is a relatively stable one, that it has only recently been established and that conditions have not altered its appropriateness to a greater extent than can be accommodated within collective agreement processes. In fact, this argument proceeds from a premise of stability, which the record does not support. The major bargaining unit review leading to the present structure commenced during the calendar year 1991 and concluded in 1993. *Canadian Broadcasting*

concurrence accrue. Le Conseil a entendu beaucoup de témoins affirmer que, dans un environnement comme celui-là, il peut être critique de savoir fonctionner avec plus d'efficience. Le Conseil est d'avis que la preuve a clairement montré que l'employeur subit des pressions opérationnelles et financières aussi lourdes que réelles qui l'incitent à s'efforcer dans toute la mesure du possible de tendre à une plus grande souplesse encore, en accroissant l'intégration de ses opérations, en coordonnant mieux son travail et en simplifiant sa structure administrative.

[47] L'employeur soutient que les compétences multiples qui réduisent sa marge de manoeuvre en ce qui concerne l'attribution des tâches et l'intégration opérationnelle des employés, en plus d'accroître la complexité administrative, deviennent de plus en plus difficiles à justifier et à maintenir. Un des exemples qu'il a donnés au Conseil pour expliquer la nécessité d'une intégration accrue et lui donner une idée des pressions sur ses coûts qui résultent de la structure de négociation actuelle durant la période en question, avec les difficultés qui en découlent en ce qui concerne l'interaction des structures des unités de négociation 1 et 2 est celui de Windsor. Au milieu des années 1990, les pressions financières que la SRC subissait augmentaient tellement que sa situation l'a contrainte à offrir ses services dans bien des localités de la province et d'autres endroits éloignés de ses principales installations - à Toronto, Winnipeg et Ottawa, par exemple - en maintenant le même niveau de programmation avec un effectif réduit fonctionnant dans des groupes plus largement intégrés, avec des pratiques de travail plus souples. Ce qu'elle appelle l'Expérience de Windsor mérite qu'on s'y arrête pour savoir ce qui s'est passé et ce que la structure des unités de négociation signifie pour la capacité de la Société de réagir à son environnement opérationnel.

[48] Avant de décrire l'Expérience de Windsor de façon détaillée, il faut toutefois situer encore un peu mieux le contexte de la présente affaire; c'est important. Un des principaux arguments que le SCEP a avancé consiste à dire que la structure de négociation actuelle est relativement stable, qu'elle a été établie récemment et que les conditions n'ont pas changé sa pertinence au point qu'on ne peut s'y adapter grâce aux conventions collectives. En fait, cet argument procède d'une prémisse de stabilité qui n'est pas confirmée par l'histoire. La grande révision des unités de négociation qui a mené à la structure actuelle a commencé dans l'année civile 1991 et s'est terminée en 1993. *Société*

Corporation (846), supra, indicated that the trend of technological advances then being experienced in radio and television could turn into a flood. It is explicitly stated in the CLRB's analysis in that decision, that it was of the view that it was defining bargaining units in an environment that it recognized as flexible and evolving. In *Canadian Broadcasting Corporation (LD 928), supra*, the CLRB indicated, "A distinction is still warranted **at this point in time**, within the CBC, for collective bargaining purposes, between core technical and non-technical functions." In 1993, the CBC was about to embark upon establishing itself on the Internet. Digital radio and television broadcasting, now central to the CBC corporate plan, were far from being introduced.

[49] The conclusion that the bargaining unit structure then established should be regarded in some way as definitive and stable must be moderated by the notion that in some senses the structure then defined was recognized even as it was established as possibly subject to further modification. The bargaining structure defined in 1993 had evolved from a twelve-unit structure, which reflected the former industry pattern of more narrowly defined bargaining units based on craft, work function, or departmental structure. Two of the four units created at the time, units 1 and 2, as a reading of *Canadian Broadcasting Corporation (LD 928), supra*, clearly discloses, were recognized to have functions that included a direct role in program production with some consequent overlap. These two broader bargaining units were new, and in a sense, experimental. It is important, in the Board's view, that the appropriateness of these two bargaining units continue to be assessed in a context viewed as dynamic and evolving. The bargaining unit structures chosen as appropriate in 1991-93, for the moment disregarding the appropriate legal tests and considering the matter only from a common sense perspective, should not in such a context be presumed to still be appropriate without careful consideration. A consideration of the Windsor Experiment, since it was directly concerned with responding to and even modifying the bargaining unit structure, is an important part of such careful consideration.

Radio-Canada (846), précitée, a montré que le flot des progrès technologiques dans la radio et la télévision d'alors pouvait virer au déluge. L'analyse que le CCRT a faite dans cette décision est claire: il avait le sentiment de définir les unités de négociation dans un environnement qu'il reconnaissait comme souple et en pleine évolution. Dans *Société Radio-Canada (LD 928)*, précitée, le CCRT a écrit: «**À l'heure actuelle**, une distinction s'impose toujours à la SRC, pour les fins de la négociation collective, entre les fonctions essentiellement techniques et non techniques» (traduction). En 1993, la SRC était sur le point de se lancer sur l'Internet, mais elle était encore loin de l'introduction de la radio et de la télévision numériques, qui sont maintenant des éléments fondamentaux de son plan d'entreprise.

[49] La conclusion que la structure des unités de négociation établie alors devrait être considérée d'une certaine façon comme définitive et stable doit être nuancée parce que, sous certains aspects, elle était reconnue au moment même où elle a été définie comme vraisemblablement susceptible d'être encore modifiée. Les 4 unités de négociation établies en 1993 découlaient d'une structure à 12 unités qui reflétait l'ancienne tendance dans l'industrie de la radiodiffusion, marquée par des unités plus étroitement définies en fonction des métiers, des fonctions professionnelles ou de la structure des services. Deux des quatre unités crées à l'époque (les unités 1 et 2), comme la lecture de *Société Radio-Canada (LD 928)*, précitée, le montre clairement, étaient réputées avoir des fonctions incluant une participation directe à la réalisation des émissions, avec les chevauchements inévitables en pareil cas. Ces deux grandes unités de négociation étaient nouvelles, et en un sens expérimentales. Le Conseil est d'avis qu'il est important que l'on continue de déterminer si ces deux unités continuent d'être habiles à négocier collectivement dans un contexte perçu comme étant dynamique et en évolution. Il ne faudrait pas présumer que les unités de négociation établies dans le cadre de cette démarche de 1991 à 1993 parce qu'elles étaient jugées habiles à négocier collectivement alors le sont encore sans mûre réflexion, par simple bon sens et sans tenir compte pour le moment des critères juridiques pertinents. L'examen de l'Expérience de Windsor est un important élément de cette mûre réflexion, puisque cette expérience avait directement pour but de composer avec la structure des unités de négociation, voire de la modifier.

The Windsor Experiment

[50] The Windsor Experiment was initiated in 1993, at the time when the first round of government cuts to CBC funding had created newly intensified financial pressures. The financial pressures on the Corporation caused it to decide to terminate regional local television newscasts, originating from Windsor and nine other locations. In turn, the resulting public and political reaction to the proposed closing of the Windsor local newscast created pressure that led to the conclusion of an agreement, which was signed by the CBC, NABET and the Canadian Wire Services Guild on March 15, 1994. That agreement entitled "Agreement on the Experiment in Windsor" sets out in its preamble that the measures outlined were designed to reopen the TV news operations in Windsor, to allow for the introduction of new technology on an experimental basis in the Windsor news operations in order to reduce costs, to maintain the CBC's competitiveness and to enhance the quality of its programming while improving working conditions and job satisfaction. The measures were also directed to providing a structure within which union representatives could share in decision-making relative to the experiment. The agreement expressly noted: "The Parties share the hope that the experience of jointly conducting the experiment in Windsor will lead to an atmosphere in which the Corporation and the Unions can establish a framework for the further discussion of technological change, jurisdictional evolution and labour force adjustments to the benefit of all concerned." It appears that the trend of technological advances identified by the CLRB in 1991-93 had continued, at least to this point, and the signatures of the parties to the agreement indicated their joint recognition that an important step toward addressing the situation confronting them was a measure of jurisdictional evolution beyond the bargaining unit definition of 1991-93.

[51] The Agreement on the Experiment in Windsor illustrates that by 1994, the bargaining unit structure decided upon in the 1991-93 period was already resulting in workplace difficulties in respect of the introduction of new technology, work assignments, and work flexibility. Additionally, it appears that desirable

L'Expérience de Windsor

[50] L'Expérience de Windsor a été lancée en 1993, à une époque où la première ronde des coupures gouvernementales du financement de la SRC avait intensifié les pressions financières qu'elle subissait. Ces pressions financières l'ont amenée à décider de cesser de produire des bulletins de nouvelles régionaux et locaux à la télévision à partir de Windsor et de neuf autres localités. La réaction du public et du monde politique au projet de suppression des bulletins de nouvelles locaux à Windsor par suite de cette décision a créé des pressions qui ont mené à la conclusion d'une entente signée par la SRC, l'ANET et la Guilde des services de presse du Canada, le 15 mars 1994. Il est précisé dans le préambule de cette «Entente sur l'Expérience de Windsor» que les mesures qui y sont décrites étaient conçues pour qu'il soit possible de reprendre les activités de production de nouvelles télévisées à Windsor, d'introduire la technologie nouvelle sur une base expérimentale dans ces activités afin de réduire les coûts, de maintenir la compétitivité de la SRC et d'accroître la qualité de sa programmation, tout en améliorant les conditions de travail et la satisfaction professionnelle des employés. Les mesures en question devaient aussi rendre possible la mise en place d'une structure dans laquelle les représentants syndicaux pourraient participer au processus décisionnel relatif à l'Expérience. Il est expressément précisé ce qui suit dans l'entente: «Les parties espèrent toutes deux que l'expérience de gestion conjointe de ce projet à Windsor créera une atmosphère dans laquelle la Société et les syndicats pourront établir un cadre en vue d'autres discussions sur le changement technologique, l'évolution des compétences et les réaménagements de l'effectif, dans l'intérêt de tous les intéressés» (traduction). Il semble que la tendance des progrès technologiques que le CCRT avait constatée entre 1991 et 1993 se soit poursuivie au moins jusque-là, et les signatures des parties à l'entente témoignaient de leur reconnaissance que cette évolution des compétences qui transcendait la définition des unités de négociation de 1991-1993 constituait un grand pas en avant pour surmonter les problèmes avec lesquels elles étaient aux prises.

[51] L'Entente sur l'Expérience de Windsor montre bien que, dès 1994, la structure des unités de négociation qui avait été établie de 1991 à 1993 causait déjà des difficultés dans le milieu de travail en ce qui concernait l'introduction de la technologie, l'attribution des tâches et la souplesse opérationnelle. Il semble en

flexibility in work functions was being limited by bargaining unit jurisdictional boundaries to an extent that the functionality of at least some work sites was impaired. Part of the Agreement is set out here.

IV. Negotiation of Windsor Experiment

A. Preamble

The CBC and the concerned Unions, Nabet and the Guild, are attempting to reach an agreement to conduct an experiment in Windsor based upon the introduction of new television broadcast technology and equipment, and the creation of new positions, assignments and working conditions not covered by existing collective agreements.

a) Multi-skill employees, i.e. employees who are assigned to carry out two or more job functions and duties within a single bargaining unit not permitted by current collective agreements.

b) Cross-unit employees, i.e. employees who are assigned to carry out duties and functions normally the responsibility of people in units one and two under the CLRB decision.

c) New assignments and positions can be either multi-skilled or cross-union, not both. For example, a camera person who is assigned to take on reporting duties will not be expected to edit as well. This provision is subject to alteration by the Committee, based on experience with workload related to these new assignments and positions.

...

D. Scope and Description of Jobs

1. It is recognized that, at the start, there will be no more than four reporter/ENG camera operator positions in the Windsor establishment, at any one time.

2. These individuals will be drawn equally from each bargaining unit.

3. These individuals will be permitted to perform all the normal range of functions of a CWSG reporter/Editor, and will be permitted to perform all the normal range of functions of an ENG Camera Technician (non-bureau).

4. The Parties agree that the Committee will have the power to examine the above scope and limitations and amend as necessary, during the course of the experiment.

5. Where employees are recalled and/or hired into new cross-unit jobs, they will be hired/recalled in such numbers as to equalize the numbers from each of the two bargaining units, unless otherwise authorized by the Committee. The Parties understand that the intent is to balance numbers of Nabet and

outre que la souplesse désirable des fonctions opérationnelles était sapée par les limites des compétences des unités de négociation, à un point tel que la capacité de fonctionnement d'au moins certains services en souffrait. Une partie de l'Entente est reproduite ici:

IV. Négociation de l'Expérience de Windsor

A. Préambule

La SRC et les syndicats intéressés, l'ANET et la Guilde, tentent de conclure une entente pour réaliser à Windsor une expérience basée sur l'introduction d'une nouvelle technologie et d'un nouvel équipement de production d'émissions de télévision ainsi que sur la création de nouveaux postes, de nouvelles tâches et de nouvelles conditions de travail qui ne sont pas assujettis aux conventions collectives existantes.

a) Les employés polyvalents sont des employés affectés à au moins deux fonctions professionnelles dans une même unité de négociation, chose que les conventions collectives en vigueur ne permettent pas.

b) Les employés inter-unités sont des employés chargés de fonctions normalement confiées à des membres de l'unité 1 et de l'unité 2, en application de la décision du CCRT.

c) Les nouvelles tâches et les nouveaux postes peuvent être polyvalents ou inter-unités, mais pas les deux à la fois. Par exemple, un caméraman à qui l'on a demandé d'assumer des fonctions de journaliste ne sera pas tenu de faire aussi du montage. Cette disposition pourra toutefois être modifiée par le Comité en fonction de l'expérience acquise en ce qui concerne la charge de travail de ces nouvelles tâches et de ces nouveaux postes.

...

D. Portée et description des postes

1. Il est reconnu que, au début, il n'y aura pas plus que quatre postes de journaliste/caméraman au bureau de Windsor en même temps.

2. Les intéressés seront également tirés de chaque unité de négociation.

3. Les intéressés seront autorisés à s'acquitter de toute la gamme normale des fonctions d'un journaliste/monteur de la Guilde et autorisés aussi à s'acquitter de toute la gamme normale des fonctions d'un technicien caméraman (mais pas d'un employé de bureau).

4. Les parties conviennent que le Comité aura le pouvoir d'examiner la portée et les limitations de ce qui précède et de faire les modifications nécessaires durant l'expérience.

5. Quand les employés sont rappelés et (ou) embauchés dans un nouveau poste inter-unités, ils le sont de façon que le nombre de ceux qui seront rappelés et (ou) embauchés sera égal pour chacune des deux unités de négociation, à moins que le Comité n'autorise le contraire. À cette fin, les parties reconnaissent

Guild employees in cross-unit functions, and not to unnecessarily increase staffing levels.

...

G. Containment

1. The Parties agree that all experiments in Windsor in technological change, jurisdictional evolution and labour force adjustment, shall be authorized by the Committee.

2. The Parties recognize that any breach of this portion of the agreement may result in immediate cancellation of previously-authorized experiments.

[52] Most importantly, the Windsor Experiment with its relaxation of the jurisdictional boundaries, resulted in a continuation of the Windsor Regional Local Television Broadcasts. Camera crews were replaced by single "video-journalists." The lighter digitized equipment available allowed essential operations to be accomplished by a single person, where crews composed of members of units 1 and 2 had formerly been required. The Windsor Experiment was subject to an evaluation prepared by Mr. Ira B. Teich, partner of Paradigm Consulting Ltd., in March 1995. The evaluation of Mr. Teich was placed in evidence before the Board by the Canadian Media Guild in Volume 2 of its documents, at tab 2. While the conclusions of the evaluation were tentative only, they demonstrate that the production of television news under these conditions was substantially enhanced by multi-skilling across bargaining unit lines and the better use of evolving technologies, which it allowed. The Windsor Experiment evaluation report noted, in part, after comparing the Windsor situation to that of certain other CBC stations producing news broadcasts more traditionally:

The data argues that Windsor gathers and produces news with efficiencies that far outstrip the other TV stations compared, in fact, by 80% more than the "runner-up", Charlottetown. Much of this dramatic result can be attributed to multiskilling, specifically the V.J. combination.

The subset statistic argues that Windsor's editing throughput is far superior to the comparison stations, in fact, by 63% more

qu'il est entendu qu'il s'agit d'avoir le même nombre d'employés membres de l'ANET et de la Guilde chargés de fonctions inter-unités, pas d'augmenter inutilement l'effectif.

...

G. Contrôle

1. Les parties conviennent que toutes les expériences en matière de changement technologique, d'évolution des compétences et de réaménagement de l'effectif à Windsor seront autorisées par le Comité.

2. Les parties reconnaissent que tout manquement à cette partie de l'entente peut entraîner l'annulation immédiate des expériences préalablement autorisées.

(traduction)

[52] En outre, et c'est le plus important, avec son assouplissement des limites entre les compétences, l'Expérience de Windsor a permis la reprise des émissions de télévision régionale et locale à Windsor. Les équipes de caméramen et de techniciens ont été remplacées par un seul «vidéojournaliste». Grâce au nouvel équipement numérique léger, il était possible de faire accomplir les tâches essentielles par une seule personne, alors qu'il fallait auparavant des équipes composées de membres de l'unité 1 et de l'unité 2. L'Expérience de Windsor a fait l'objet d'une évaluation confiée à M. Ira B. Teich, associé de Paradigm Consulting Ltd., en mars 1995. Cette évaluation a été présentée au Conseil par la GCM dans le Volume 2 de ses documents (onglet 2). Même si ses conclusions ne sont pas catégoriques, elle démontre que la production d'émissions de nouvelles télévisées dans ces conditions était grandement facilitée par la polyvalence des employés, sans égard à l'unité de négociation à laquelle ils appartenaient, ainsi que par l'utilisation plus judicieuse des technologies en devenir que l'Expérience autorisait. Le rapport de l'évaluation de l'Expérience de Windsor précise notamment ce qui suit, après avoir comparé la situation de Windsor à celle de certaines autres stations de la SRC qui produisaient des émissions de nouvelles de façon plus classique:

Les données montrent que Windsor trouve des nouvelles et réalise des émissions de nouvelles avec une efficience qui l'emporte de loin sur celle des autres stations de télévision (en fait de 80 p. 100 par rapport à la station qui se classe au deuxième rang pour l'efficience, Charlottetown). Ce résultat remarquable est largement attribuable à la polyvalence des employés et plus particulièrement à la combinaison de compétences des vidéojournalistes.

Le sous-ensemble statistique montre que la productivité du volet de montage de Windsor est de beaucoup supérieure à

than the "runner-up" Charlottetown. Much of this result can be attributed to digital editing.

[53] Interestingly, testimony before the Board in the present proceedings disclosed that the Windsor Local Television News Broadcasts still employ four video-journalists, two of whom are unit 1 employees, two of whom are unit 2 members.

[54] The evidence in respect of the Windsor Experiment was supported by the evidence of numerous witnesses and numerous other examples indicating that in respect of all aspects of CBC broadcasting including radio operations, Internet and news television broadcasting, technology has continued to evolve following the previous bargaining unit restructuring. Upon the evidence now before the Board, work flexibility has in almost all cases been a requirement to enable the consequent technological and evolving jurisdictional pressures to be addressed. Measures to allow the evolving and improving broadcast technology and equipment to be utilized efficiently and effectively, including the creation of new work positions, assignments and working conditions that cross skill and unit lines allowed the Windsor Experiment to succeed. The Board heard many other illustrative examples of working situations that have evolved to utilize developing technology. While the CEP suggested to the Board that the technological change occurring was not so dramatic or unusual that a reassessment of bargaining unit structures ought to be considered in response to it, the evidence before the Board in the present proceedings in respect of the Windsor Experiment and the other examples provided, suggests that the evolution of technology is continuous and that it demands a continuous and flexible response in the workplace.

[55] An example presented in respect of radio concerned the production of the CBC's Saturday afternoon pop culture program "Definitely Not the Opera." The digital program editing and digital production of that program using desktop computers to edit and structure programming rather than splicing tape segments together has enhanced this program's

celle des stations avec lesquelles nous l'avons comparée, puisqu'elle l'emporte de 63 p. 100 sur la productivité de la station de Charlottetown, qui se classe au deuxième rang. Une grande partie de ce résultat est attribuable au montage numérique.

(traduction)

[53] Incidemment, les témoignages que le Conseil a entendus dans cette affaire ont révélé que les bulletins de nouvelles télévisés locaux de Windsor emploient toujours quatre vidéojournalistes, soit deux membres de l'unité 1 et deux membres de l'unité 2.

[54] La preuve sur l'Expérience de Windsor a été étayée par de nombreux témoins et par bien des exemples montrant que, sous tous les aspects des activités de la SRC, y compris la radio, l'Internet et les émissions de nouvelles télévisées, la technologie a continué d'évoluer après la dernière restructuration des unités de négociation. Sur la foi de la preuve dont le Conseil est saisi, la souplesse opérationnelle a presque immanquablement été indispensable pour que la Société puisse composer avec les pressions technologiques et les difficultés de compétences évolutives qui en résultent. C'est grâce à des mesures permettant aux intéressés d'utiliser de façon efficiente et efficace une technologie et un équipement de radiodiffusion qui évoluent en s'améliorant, notamment en créant de nouveaux postes, de nouvelles affectations et de nouvelles conditions de travail qui transcendent les compétences et les unités de négociation, que l'Expérience de Windsor a pu réussir. Le Conseil a entendu de nombreux autres exemples de situations opérationnelles qui ont changé de façon qu'on puisse se servir de la technologie de pointe. Bien que le SCEP lui ait fait valoir que le changement technologique en question n'est pas si fondamental ni si inhabituel qu'une réévaluation de la structure des unités de négociation doive être envisagée, la preuve qui a été présentée au Conseil en l'espèce sur l'Expérience de Windsor de même que les autres exemples qui lui ont été donnés laissent entendre que l'évolution technologique est constante et qu'elle exige une approche continue et souple dans le milieu de travail.

[55] Un des exemples qu'on nous a donnés sur la radio concerne la réalisation de l'émission de culture populaire du samedi après-midi de la SRC, «Definitely Not the Opera». Le montage et la production numériques de cette émission l'ont améliorée, grâce à l'utilisation pour la monter et la structurer d'ordinateurs de bureau plutôt que de la méthode traditionnelle du

production. Such use of desktop computers is more and more the norm within the CBC. This technology allows those responsible for the artistic production of programs to directly undertake the technical production of programs using computerized equipment that is more easily utilized and to an increasing extent can be operated by the less technically proficient. The Board heard extensive evidence, which indicated that desktop radio equipment and other computerized digital audio and visual equipment allow the technical aspects of production to be more integrated. The work of program production is to a greater extent being carried out by production teams in which those with technical, organizational and intellectual skills commonly combine and integrate their work. More and more often, a single person working as a roving reporter can report, self-tech and edit programming. The former reality of the segregated exercise of technical skill is less and less the reality as equipment continuously becomes more automated and more easily used.

collage de bandes. D'ailleurs, cette utilisation des ordinateurs de bureau tend de plus en plus à devenir la norme à la SRC, car c'est une technologie qui permet aux responsables de la réalisation artistique des émissions de s'attaquer directement à son côté technique grâce à du matériel informatisé plus facile à utiliser que l'équipement traditionnel, d'autant plus que les nouveaux appareils peuvent de plus en plus facilement être utilisés par des profanes. Le Conseil a entendu de nombreux témoins déclarer que les ordinateurs de bureau et les autres appareils numériques informatiques utilisés pour la production audio et vidéo rendent possible une intégration plus poussée des aspects techniques de la réalisation. Autrement dit, la réalisation des émissions se fait désormais dans une plus large mesure par des équipes où des gens ayant des compétences techniques, organisationnelles et intellectuelles combinent et intègrent leur contribution. De plus en plus souvent, une seule personne travaillant comme journaliste maraudeur peut faire des reportages en se chargeant elle-même du côté technique et du montage de son émission. La vieille réalité de l'application séparée des compétences techniques est de moins en moins viable à mesure que l'équipement devient plus automatisé et plus facile à utiliser.

[56] The use by non-technical employees and others of such technical advances across bargaining unit jurisdictional lines was permitted to the CBC by the express permission of the CEP. A "Desktop Radio Waiver" agreement was concluded to permit the use of equipment known as D-cart to do electronic editing, line-up and play back of radio audio material. The agreement provided for the retraining or re-deployment of affected employees. The Board heard numerous examples of more effective and flexible working practices allowed by the combination of more flexible working rules and such technical advances.

[56] L'utilisation par les employés non techniques et par d'autres aussi de ces progrès technologiques d'une façon qui transcende les limites de compétences entre les unités de négociation a été autorisée par la SRC avec la permission expresse du SCEP. Une entente de renonciation à l'exclusion des ordinateurs personnels pour la radio a été conclue afin d'autoriser l'usage d'appareils dits D-cart pour faire le montage électronique, la mise en place et la lecture du matériel audio pour la radio. Cette entente a rendu possible le recyclage ou le redéploiement des employés touchés. Le Conseil a aussi entendu de nombreux exemples de pratiques opérationnelles plus efficaces et plus souples grâce à la combinaison de l'assouplissement des règles opérationnelles et de l'introduction de ces progrès techniques.

[57] While the CEP, in its submissions and through the evidence of certain CEP witnesses, argued that the continued simplification of technology and its use by non-technical people were not a new or pervasive phenomena, the evidence suggests that both are rapidly increasing. It is certainly true that the occasional use of technical equipment by non-technical personnel is not totally new. However, the occurrence and scale of the

[57] Même si le SCEP a maintenu dans ses observations - et dans les témoignages de certaines des personnes qu'il a fait comparaître - que la simplification constante de la technologie et son utilisation par des gens sans compétences techniques particulières n'était pas un phénomène nouveau ni omniprésent, la preuve a démontré que la simplification de la technologie et son utilisation par des profanes

use of technical equipment by non-technical personnel, as the equipment becomes simplified and easier to use constitute a recent and irreversible development. The accompanying closer integration of technical functions with other program production functions is also pervasive. The resulting closer integration of the technical and the intellectual or artistic is not isolated or unusual and the evidence is that employees, in general, profit from it.

Evolution of Technology and Its Accommodation in the Collective Agreements

[58] The continuing evolution of technology and its impact on working practices may be observed in the collective agreements themselves. An examination of the collective agreements between the CBC, the CEP and the CMG, in respect of units 1, 2 and 3, illustrates that subsequent to the earlier decisions of the Board at the time of the broad review of bargaining units, which lead to *Canadian Broadcasting Corporation (846)*, *supra*; and *Canadian Broadcasting Corporation (LD 928)*, *supra*, the pressures to combine technical and artistic work in a flexible program production environment have led to a modification of the collective agreements themselves to make it possible to work more effectively within what formerly were rigidly defined jurisdictional boundaries. The collective agreements now make the jurisdictional boundaries much more flexible.

Collective Agreement - Unit 2

[59] Section 4.2 of the June 1, 1998 to June 30, 2001 collective agreement between the CBC and the CEP, which was the most recent version submitted to the Board in respect of the present proceedings, illustrates the continuing development of work flexibility and the erosion of work jurisdictional boundaries. It expressly indicates that personnel in the CMG bargaining units can be assigned to perform tasks falling within the CEP bargaining unit, if CEP employees can do work normally falling within the CMG bargaining units and provided that such duties do not normally constitute the core functions of any such personnel. The exception created by section 4.2 is supplemented by an

s'accélère rapidement. Il est certainement vrai que l'utilisation occasionnelle d'équipement technique par des non-spécialistes n'est pas tout à fait nouvelle. Néanmoins, la fréquence et l'ampleur de l'utilisation d'un tel équipement par ces gens-là est un phénomène récent et irréversible, à mesure que l'équipement se simplifie et devient plus facile à utiliser. L'intégration plus étroite des fonctions techniques avec les autres fonctions de réalisation des émissions qui y sont associées est très répandue, elle aussi. L'intégration plus intime des composantes techniques, intellectuelles ou artistiques qui en résulte n'est ni isolée, ni inhabituelle, et la preuve a montré que les employés en bénéficient généralement.

L'évolution de la technologie et l'adaptation des conventions collectives en conséquence

[58] L'évolution constante de la technologie et son incidence sur les pratiques opérationnelles se reflète même dans les conventions collectives. En effet, l'examen des conventions collectives conclues entre la SRC, le SCEP et la GCM à l'égard des unités 1, 2 et 3 révèle qu'à la suite des décisions que le Conseil a rendues dans le cadre de la révision globale des unités de négociation qui a mené à *Société Radio-Canada (846)*, précitée, et à *Société Radio-Canada (LD 928)*, précitée, les pressions favorables à une combinaison des tâches techniques et artistiques dans un environnement souple de réalisation des émissions a mené à une modification des conventions collectives elles-mêmes afin qu'il soit possible pour chacun de fonctionner plus efficacement malgré des frontières entre compétences jusque-là rigides et bien définies. Les conventions collectives actuelles ont largement estompé ces frontières, d'ailleurs.

La convention collective de l'unité 2

[59] La clause 4.2 de la convention collective conclue entre la SRC et le SCEP pour la période du 1er juin 1998 au 30 juin 2001 - la version la plus récente qui ait été soumise au Conseil en l'espèce - illustre l'évolution qui s'est traduite par la souplesse accrue des modalités opérationnelles et par l'érosion des limites des compétences des unités. Elle stipule expressément que les employés membres de l'unité de négociation de la GCM peuvent être affectés à des tâches du ressort de ceux de l'unité de négociation du SCEP si ces derniers peuvent travailler normalement à des tâches du ressort des premiers, pourvu que ces tâches ne constituent pas normalement les fonctions principales des uns ou des

Appendix H entitled "Hybrid Cross-Unit Jobs." This appendix provides for the creation of "hybrid jobs" and for "cross-skilling activity," which also allow for work across bargaining unit boundaries.

[60] Appendix H is to be read as complementary to and in clarification of the provisions in respect of work flexibility in the existing collective agreements between the CEP, the CMG and the CBC. The appendix sets out that hybrid jobs may exist in any one of the three bargaining units (units 1, 2 and 3) in which some part of the work would normally fall. As an example, it now provides that a video journalist job could exist in either the CMG or the CEP. It further provides that an incumbent would only be a member of one of the two bargaining units, normally the unit to which he or she belonged immediately prior to moving into a hybrid job. If the incumbent of the unit came from outside the Corporation, the agreement requires that the individual concerned be placed in a bargaining unit (CEP or CMG) according to an equitable distribution. It is recognized that individuals with hybrid jobs performing exactly the same work functions may be in different bargaining units. The most common hybrid jobs that have been created are: producer/recording engineer, ENG producer, switcher/director, technician/associate producer, associate producer/technician, and video journalist.

[61] Appendix H also provides for "Cross-Skilling by Non-Hybrid Personnel," that is work across bargaining unit boundaries by employees performing tasks related to their regular job, but more functionally related to the work of another bargaining unit. This work too crosses bargaining unit jurisdictional boundaries. The parties expressly recognize that in efficient and effective operations employees will have to perform many cross-skilled incidental tasks related to their regular job. It appears, therefore, that there are three groups of employees performing work across jurisdictional boundaries, these expressly designated as "hybrid" employees, employees who do cross-skilled work and receive a premium for it and employees who incidentally do cross-skilled work. In the collective agreements provision is made for each group. Although designated hybrid jobs represent only a small proportion of all CBC jobs, when considered together

autres. L'exception créée par la clause 4.2 est complétée par un Appendice H intitulé «Postes hybrides inter-unités» qui prévoit la création de postes hybrides et d'activités polyvalentes rendant aussi possible le travail au-delà des limites entre les unités de négociation.

[60] L'Appendice H est censé être le complément explicatif des dispositions applicables à la souplesse opérationnelle dans les conventions collectives en vigueur entre le SCEP, la GCM et la SRC. Il précise quels postes hybrides peuvent exister dans n'importe quelle des trois unités de négociation (1, 2 et 3) desquelles relèveraient normalement une partie du travail. Par exemple, il prévoit maintenant qu'un ou une vidéojournaliste pourrait être membre soit de la GCM, soit du SCEP, et que le ou la titulaire ne serait normalement membre que d'une des deux unités de négociation, normalement celle à laquelle il ou elle appartenait immédiatement avant de commencer à occuper un poste hybride. Si le ou la titulaire a été recruté à l'extérieur de la Société, l'entente exige qu'il ou elle soit classé dans une unité de négociation (du SCEP ou de la GCM) selon une formule de répartition équitable. Il est reconnu que des personnes occupant des postes hybrides et chargées exactement des mêmes fonctions opérationnelles que d'autres peuvent être dans des unités de négociation différentes. Les postes hybrides les plus communs sont ceux de réalisateur/technicien d'enregistrement, réalisateur-technicien, aiguilleur/réalisateur, technicien/réalisateur associé, réalisateur associé/technicien et vidéojournaliste.

[61] L'Appendice H prévoit aussi la «polyvalence du personnel non hybride», autrement dit les tâches exécutées au-delà des limites entre unités de négociation par des employés s'acquittant de fonctions liées à leur poste ordinaire, mais plus directement liées au travail d'une autre unité de négociation. Ces tâches-là aussi se font au-delà des limites des compétences des unités de négociation. Les parties reconnaissent expressément que, pour fonctionner de façon efficiente et efficace, les employés doivent s'acquitter de nombreuses tâches secondaires polyvalentes liées à leurs fonctions normales. Il semble par conséquent que trois groupes d'employés s'acquittent de fonctions transcendant les limites des compétences des unités, ceux qui sont expressément désignés comme des employés «hybrides», ceux qui sont chargés de tâches polyvalentes et touchent une prime à ce titre et ceux qui accomplissent des tâches

with the incidence of cross-skilling and incidental work across bargaining unit jurisdictional lines, it appears that work across bargaining unit lines has more and more become the CBC reality.

Collective Agreement - Unit 1

[62] The provisions allowing cross-unit work were also included in the collective agreement between the CBC and the CMG unit 1 agreement running from September 22, 1998 to November 21, 2001. In the unit 1 agreement, Appendix B deals with **Hybrid Cross-Skilling Jobs**. It is not necessary to set out all of Appendix B here, but certain excerpts are reproduced. This Appendix also recognizes the evolutionary state of the technology.

> Appendix "B"
> **HYBRID CROSS-SKILLING JOBS**
>
> The Corporation and CMG recognize that hybrid and cross-skilling jobs will be the subject of experimentation and discussion. This clearly is a time of transition where both parties will come to share an understanding of the new job definitions and impacts of cross-skilling. During the life of this Agreement, the parties recognize that it is a transition phase that needs to be regularly monitored, reviewed and actioned by the parties as appropriate. While the parties recognize that it is difficult to define at what point occasional cross-skilling becomes a true hybrid job, they will work with a threshold of 40% by time in the non-core functions.
>
> Upon ratification of this agreement, the Parties recognize that there will be a requirement for hybrid jobs. When such roles are developed, the following will apply:
>
> a) A hybrid job combines the core functions of two (2) or more positions between two (2) or more bargaining units, in proportions to be determined by the Corporation;
>
> ...
>
> g) The Corporation will make best efforts to ensure that hybrid roles are distributed fairly among the bargaining units involved, across all media for the term of the agreement;
>
> ...
>
> 1. Union Affiliation:

polyvalentes à l'occasion. Dans les conventions collectives, le cas de chacun de ces groupes est prévu. Bien que les postes désignés hybrides ne représentent qu'un petit pourcentage de tous les postes de la SRC, quand on y réfléchit compte tenu de l'incidence des tâches polyvalentes régulières et du travail polyvalent occasionnel qui transcendent les limites des compétences des unités de négociation, il est évident que le travail au-delà de ces limites est une réalité croissante à la SRC.

La convention collective de l'unité 1

[62] Il y a aussi des dispositions autorisant les employés à s'acquitter de tâches polyvalentes dans la convention collective conclue entre la SRC et la GCM à l'égard de l'unité 1 pour la période du 22 septembre 1998 au 21 novembre 2001. Dans cette convention collective, c'est l'Appendice B qui porte sur les **Postes hybrides polyvalents**. Il n'est pas nécessaire de reproduire intégralement cet Appendice B, mais nous en citons des extraits, car il reconnaît lui aussi le caractère évolutif de la technologie.

> Appendice «B»
> **POSTES HYBRIDES POLYVALENTS**
>
> La Société et la GCM conviennent que les postes hybrides et polyvalents feront l'objet d'expériences et de discussions. Nous sommes clairement dans une période de transition durant laquelle les deux parties arriveront à une même compréhension des nouvelles définitions des postes et de l'incidence des compétences polyvalentes. Durant cette convention, les parties reconnaissent qu'elles vivent une période de transition nécessitant un suivi et des examens réguliers, ainsi que la prise des mesures qui s'imposeront. Bien qu'elles reconnaissent qu'il est difficile de préciser à quel point l'exécution de tâches polyvalentes occasionnelles nécessite la création d'un véritable poste hybride, elles ont convenu d'un seuil de 40 p. 100 consacré aux fonctions non principales.
>
> À la ratification de la présente convention, les parties reconnaissent qu'il faudra créer des postes hybrides. Quand on concevra de tels rôles, les conditions suivantes s'appliqueront:
>
> a) un poste hybride combine les fonctions principales de deux (2) postes ou plus entre deux (2) unités de négociation ou plus, dans des proportions que la Société déterminera;
>
> ...
>
> g) la Société s'efforcera de faire en sorte que les postes hybrides soient répartis équitablement entre les unités de négociation intéressées et entre tous les médias pendant la durée de la convention;
>
> ...
>
> 1. Adhésion syndicale:

The parties agree that hybrid jobs can exist in any one of the bargaining units in which some part of the work would normally fall. For example, a video-journalist job could exist in either the CMG or the CEP. Any individual incumbent would only be a member of one of the bargaining units - normally the unit to which he or she belonged immediately prior to moving into the hybrid job. If a hybrid job is filled from outside the Corporation, or from outside the bargaining units involved in the job, the new incumbent will be placed in a bargaining unit in a manner which respects the concept of equitable distribution set out in the collective agreements.

Les parties conviennent que les postes hybrides peuvent exister dans n'importe quelle des unités de négociation de laquelle une partie du travail relèverait normalement. Par exemple, un poste de vidéojournaliste pourrait exister aussi bien dans l'unité de négociation de la GCM que dans celle du SCEP. Le ou la titulaire ne sera membre que d'une des deux unités de négociation, normalement celle à laquelle il ou elle appartenait immédiatement avant de commencer à occuper le poste hybride. Si un poste hybride est doté de l'extérieur de la Société (ou des unités de négociation normalement chargées du travail), le ou la titulaire sera classé dans une unité de négociation de façon conforme aux principes de répartition équitable précisés dans les conventions collectives.

(traduction)

Collective Agreement - Unit 3

[63] Appendix G to the collective agreement between the CBC and the CMG, effective from April 1, 1998 to December 21, 2001, in respect of the general administrative unit at the CBC (unit 3) also concerns hybrid cross-unit jobs. Its provisions are essentially the same as the provisions in the CBC - unit 1 agreement.

La convention collective de l'unité 3

[63] L'Appendice G de la convention collective conclue entre la SRC et la GCM pour la période du 1er avril 1998 au 21 décembre 2001 à l'égard de l'unité de l'administration et du soutien administratif (l'unité 3) porte lui aussi sur les postes hybrides inter-unités. Ses dispositions sont essentiellement identiques à celles de l'Appendice H de la convention collective de l'unité 1.

Earlier Collective Agreements

[64] A review of the 1993-98 CEP - CBC collective agreement, which preceded the 1998-01 CEP - CBC agreement in respect of unit 1, reveals that provisions respecting hybrid cross-unit jobs, had their inception shortly after the 1991-93 bargaining unit reorganization and that the current Hybrid Cross-Skilling provisions continue and extend the trend, which was evident to the predecessor Board when the bargaining units were last reviewed in 1991-93. Appendix J of the 1993-98 unit 2 agreement contained the provisions respecting hybrid cross-unit jobs.

Les conventions collectives antérieures

[64] L'examen de la convention collective conclue entre le SCEP et la SRC pour la période de 1993 à 1998, qui a précédé la convention collective couvrant la période de 1998 à 2001 entre le SCEP et la SRC à l'égard de l'unité 1, révèle que les dispositions applicables aux postes hydrides inter-unités ont été conçues peu après la restructuration des unités de négociation qui a eu lieu de 1991 à 1993, et que les dispositions actuelles à cet égard poursuivent en élargissant la tendance qui était déjà évidente aux yeux du CCRT lors de la dernière révision des unités de négociation. Les dispositions applicables aux postes hybrides inter-unités figuraient à l'Appendice J de la convention collective à l'égard de l'unité 2 couvrant la période de 1993 à 1998.

Conclusion

[65] It therefore appears that following the Windsor Experiment there continued to be pressure to create positions, particularly in bargaining units 1 and 2, which could work across the bargaining unit boundaries established in 1991-93. Even though, in the oral proceedings before the Board, the technological progress that has contributed to the present situation was somewhat discounted by certain of the witnesses,

Conclusion

[65] Il semble donc que les pressions en vue de la création de postes - surtout dans les unités 1 et 2 - capables de transcender les limites entre les unités de négociation établies dans le contexte de la révision de 1991 à 1993 se sont maintenues après l'Expérience de Windsor. Bien que les progrès technologiques qui ont contribué à la situation actuelle aient été parfois ignorés par certains des témoins qui ont comparu à l'audience,

the signed collective agreements and the evidence of numerous other witnesses showed a different picture. The necessary flexibility to work across bargaining unit boundaries in response to technological and financial pressures is now a part of the collective agreements themselves. In Appendix H, it is expressly recognized that desktop functionality in television, although not yet a fully operational reality, will soon develop for television as it has developed in radio and that cross-skilling flexibility there will be a necessary result.

Digital Technologies

[66] It is important as well to consider the impact of digital radio and television. Digital radio is now well established at the CBC, and is expanding. Digital television is now widely available in the United States. The CBC is committed to introducing digital technologies to its television production, distribution and delivery. The picture that emerges is one of a continued technological evolution, which has blurred the boundaries of the previous bargaining units and has and will continue to require adjustment. The external situation does not appear to be one that is likely to allow the CBC to stabilize into fixed work patterns for some time to come. A continued adaption of the existing bargaining structures to the shifting reality will almost certainly be required in coming years. Whether it will be accomplished by collective agreement amendment or by changes to the bargaining structure, requires to be determined.

Analysis of Integration and Overlap of Actual Work

[67] Because it appears that there clearly are jurisdictional and other working relationship concerns arising out of bargaining unit structures, it is also useful to consider the type of work being actually done by the employees in the various units. There are two types of concerns. Is the overlap between the bargaining units incidental, isolated or of a minor nature, or is there significant overlap? Are the employees functionally integrated to a significant extent in carrying out their work? To answer these questions, it is useful to

les conventions collectives signées et les dires de nombreux autres témoins révèlent une réalité toute différente. La souplesse nécessaire pour que l'employeur puisse fonctionner en transcendant les limites des unités de négociation et composer avec les pressions technologiques et financières fait désormais partie intégrante des conventions collectives elles-mêmes. À l'Appendice H, il est expressément reconnu que la fonctionnalité des ordinateurs de bureau dans les opérations de la télévision n'est peut-être pas encore une réalité entièrement opérationnelle, mais qu'elle le sera bientôt, comme elle l'est déjà pour la radio, et que la souplesse rendant les employés polyvalents possibles en sera une conséquence inévitable.

Les technologies numériques

[66] Il est important aussi de tenir compte de l'impact de la radio et de la télévision numériques. La première est désormais bien établie à la SRC, et elle prend de l'expansion. La télévision numérique, elle, est d'ores et déjà largement implantée aux États-Unis. La Société est décidée à introduire les technologies numériques dans la réalisation, la distribution et la diffusion de ses émissions de télévision. Le tableau qui se dessine est celui d'une évolution technologique continue, qui a fait s'estomper les limites des unités de négociation d'hier qui nécessitent des rajustements (et qui vont continuer à en exiger). La situation à l'extérieur ne semble pas susceptible de permettre à la SRC de se stabiliser dans une organisation fixe du travail avant un certain temps, d'ailleurs. Une adaptation continuelle des structures des négociations existantes à cette réalité changeante va presque assurément s'imposer dans les années à venir. Que cette adaptation se fasse grâce à des modifications des conventions collectives ou à des changements de la structure de la négociation elle-même reste à déterminer.

Analyse de l'intégration et du chevauchement dans les activités

[67] Puisqu'il semble que la structure des unités de négociation soulève manifestement des difficultés en matière de compétences et des autres rapports professionnels, il vaut la peine aussi d'analyser les tâches accomplies par les employés faisant partie des différentes unités. À cet égard, il y a deux sortes de difficultés. Le chevauchement entre les unités de négociation est-il occasionnel, isolé ou mineur, ou est-il au contraire important? Les employés sont-ils intégrés fonctionnellement dans une large mesure lorsqu'ils

consider what the relevant employees are actually doing. Before doing this, however, it is useful to reflect again upon the bargaining unit descriptions themselves. If the initial bargaining unit descriptions of units 1 and 2 set out in *Canadian Broadcasting Corporation (846), supra*, are examined, it may be seen that the essential work of unit 1 was to be program production and presentation, that of unit 2, technical, trades and general labour. *Canadian Broadcasting Corporation (LD 928), supra*, resulted from the initial difficulty in applying *Canadian Broadcasting Corporation (846), supra*.

[68] If the literal terms of the bargaining unit descriptions are considered, it is suggested that those whose core activities are associated with the elaboration, the preparation, the production, the coordination and the completion of programs should be in unit 1. Those whose functions are the undertaking of technical, maintenance, trade and general labour, should be in unit 2. However, the unit 1 description identifies activities. The unit 2 description generally identifies work skills. As a consequence, the two bargaining unit descriptions are not opposed to each other and are certainly not mutually exclusive. An individual can be engaged in program production activity that requires technical work or technical functions to be performed and still be doing work that is associated with the elaboration, preparation, production or coordination of programs. A person may bring their trade or skill to program preparation. A general labourer may be involved exclusively in producing programs. *Canadian Broadcasting Corporation (LD 928), supra*, which addressed the issue by creating an exception to the unit 1 bargaining unit description, directed that even if the work involved program production, if the work had fallen into the technical, trades and general labour unit in the past, it was intended to remain in unit 2.

Is the Work of Unit 1 and Unit 2 Really Different and Separate?

[69] To consider how this has worked out in practice, the present Board considered the nature of the work of the bargaining units that resulted. It also considered how the work is carried out and how the skills required to complete the work in question are integrated to

s'acquittent de leurs fonctions? Pour répondre à ces questions, il est utile de vérifier ce que les intéressés font en réalité. Avant de le faire, toutefois, nous devons revenir encore aux descriptions des unités de négociation elles-mêmes. L'examen des descriptions spéciales des unités 1 et 2 dans *Société Radio-Canada (846)*, précitée, révèle que les tâches principales du personnel de l'unité 1 devaient être la réalisation et la présentation d'émissions tandis que celles de l'unité 2 devaient être techniques, de métiers et de manoeuvres. La décision *Société Radio-Canada (LD 928)*, précitée, a été rendue en raison de la difficulté que le parties éprouvaient au départ pour appliquer celle du Conseil dans *Société Radio-Canada (846)*, précitée.

[68] L'examen du libellé même des descriptions des unités de négociation, devrait nous faire conclure que les employés dont les principales tâches se rapportent à l'élaboration, à la préparation, à la production, à la coordination et au parachèvement de programmes devraient être dans l'unité 1, tandis que ceux qui ont principalement des tâches techniques, d'entretien, de manoeuvres ou de cols bleus devraient être dans l'unité 2. Néanmoins, la description de l'unité 1 précise des activités; celle de l'unité 2 définit essentiellement des compétences. Par conséquent, les descriptions des deux unités de négociation ne s'opposent pas et ne sont certainement pas mutuellement exclusives. Quelqu'un peut avoir des fonctions de production d'émissions qui exigent l'exécution de tâches ou de fonctions techniques tout en faisant du travail associé à l'élaboration, à la préparation, à la réalisation ou à la coordination d'émissions. Quelqu'un peut aussi mettre ses compétences de métier à profit pour la préparation d'une émission. Un manoeuvre peut aussi être affecté exclusivement à des tâches de production d'émissions. *Société Radio-Canada (LD 928)*, précitée, qui s'attaquait au problème en créant une exception à la description de l'unité 1, précisait que, même si le travail concernait la réalisation de programmes, s'il avait été confié à l'unité du personnel technique, de métiers et de manoeuvres dans le passé, il était censé rester du ressort de l'unité 2.

Les tâches des unités 1 et 2 sont-elles vraiment différentes et distinctes?

[69] Pour comprendre ce qui s'est produit, le Conseil a étudié la nature des tâches des unités de négociation qui en a résulté. Il a aussi analysé les modalités d'exécution des tâches et la manière d'intégrer les compétences nécessaires à leur exécution pour obtenir les résultats

produce the results required. In this respect, the evidence before the Board generally indicated that many employees whose technical skills place them within unit 2 work in the activity of program production and perform their duties within production groups or teams on both the television and radio sides. The evidence indicated that many CEP employees, therefore, work on program production in a teamwork environment and in a collegial way. At the same time, the evidence disclosed that other unit 2 employees work in a more narrowly technical sense at tasks that are primarily technical in nature and do not as frequently interact with the employees within the other bargaining units. The Board had reference to the detailed job descriptions provided to it by the parties in order to consider more precisely what is the nature of the jobs and work presently within the CEP bargaining unit, how that work relates to the tasks to be accomplished, and the degree of interaction between employees in units 1 and 2.

[70] Volume 12, submitted by the CEP, contained a list of job titles or positions within the CEP bargaining unit. This listing also references the June 1998 to June 2001 collective agreement and is reflective of the job categories set out in article 27 of the agreement. The CEP work force is functionally classified in the collective agreement into five groups. Although some documentation submitted and a principal CEP witness, Mr. Michael Sullivan, suggest there are four groups of CEP employees in four career streams, (design, production, presentation and maintenance) the CEP collective agreement specifies five. The five collective agreement groups will be considered here. The collective agreement groups are design, presentation, production, support and maintenance. It is generally the case that the employees performing job functions within the maintenance and support services groups perform functions that are discreet, different and less integrated with the functions performed by employees in units 1 and 3. The evidence as a whole, including that of Mr. Sullivan, indicated that maintenance employees generally do not interact directly with unit 1 and 3 employees in performing their job functions. However, the evidence does indicate that employees in the design, production and presentation groups in unit 2, either work directly with, interact considerably with, or perform functions that are essentially similar to

voulus. À cet égard, la preuve a généralement montré que bien des employés dont les compétences techniques les rangeraient dans l'unité 2 ont des tâches de production d'émissions et s'en acquittent dans des groupes ou des équipes de production de la télévision et de la radio. La preuve a donc établi que de nombreux membres du SCEP travaillent à la production d'émissions en équipe, de façon collégiale. Parallèlement, elle a révélé aussi que d'autres membres de l'unité 2 travaillent de façon plus strictement technique à des tâches de nature essentiellement technique et n'ont pas d'interactions aussi fréquentes avec les employés membres des autres unités de négociation. Le Conseil s'est reporté aux descriptions de fonctions détaillées que les parties lui ont remises afin de déterminer plus précisément la nature des tâches et du travail qui est actuellement confié aux membres de l'unité de négociation du SCEP, d'établir comment ce travail correspond aux tâches à accomplir et de définir le degré d'interaction entre les employés membres des unités 1 et 2.

[70] Le Volume 12 des documents du SCEP contenait une liste des titres d'emplois ou de postes des membres de son unité de négociation. Cette liste renvoie aussi à la convention collective pour les périodes de juin 1998 à juin 2001 et reflète les catégories professionnelles précisées à l'article 27 de cette convention; les membres du SCEP sont classifiés fonctionnellement en cinq groupes dans la convention collective. Même si certains des documents qui nous ont été soumis et l'un des principaux témoins du SCEP, M. Michael Sullivan, ont précisé qu'il y a quatre groupes de membres du SCEP répartis dans les quatre spécialités que sont la conception, la production, la présentation et l'entretien, la convention collective en prévoit cinq. Nous allons examiner ici ces cinq groupes, ceux de la conception, de la présentation, de la production, du soutien et de l'entretien. En général, les employés chargés de tâches confiées aux groupes de l'entretien et des services de soutien ont des fonctions distinctes et différentes de celles des employés membres des unités 1 et 3 (et par conséquent moins intégrées à celles-ci). La preuve dans son ensemble, y compris le témoignage de M. Sullivan, a montré que les employés chargés de l'entretien n'ont généralement pas d'interactions directes avec les membres de l'unité 1 et de l'unité 3 dans l'exercice de leurs fonctions. Néanmoins, elle laisse aussi entendre que les employés chargés de la conception, de la

many functions performed by employees in the unit 1 bargaining group represented by the CMG.

[71] That is not to say that these employees always perform the same function in the same way that employees within the CMG bargaining units do. Their work is often more technically oriented. However, they generally perform similar and related functions and interact frequently with CMG unit 1 employees. The job descriptions of many of the jobs in the CEP, design, production and presentation groups note these interactions and emphasize the need for the relevant employees to work in cooperation and consultation with other personnel, including CMG personnel, in order to achieve desired objectives and results. The description of the job duties or functions of assistant graphics designer, compositors, design coordinators, special effects coordinator, chyron, dialog and effects editor, ENG editor, production switcher and radio and TV assistant 2 are examples. They generally stress the need to work cooperatively as a member of a creative or production team, the need to work in cooperation and consultation with producers, directors and other production personnel, to attend production meetings, to suggest ideas and make recommendations to overcome production problems, to work as an integral member of a creative team, and to otherwise work to ensure that the technical aspects of program production are effectively and carefully integrated and coordinated with the artistic, intellectual and other aspects. The evidence before the Board, taken as a whole, conclusively indicated that unit 1 and unit 2 employees do in fact work closely together in production teams in both radio and television.

[72] The work required and performed by the CEP design, production and presentation employees is often sophisticated artistic and technical work related to program production. It can have as its work core, as

production et de la présentation qui font partie de l'unité 2 soit travaillent directement avec ceux qui font partie de l'unité 1, représentée par la GCM, soit ont énormément d'interaction avec ces derniers (ou s'acquittent de fonctions essentiellement identiques à bien des fonctions de ces membres de l'autre syndicat).

[71] Cela ne revient pas à dire que les intéressés s'acquittent toujours des mêmes fonctions de la même façon que les membres des unités de négociation de la GCM. Leur travail est souvent plus technique, mais, en général, ils sont chargés de tâches analogues et connexes à celles des employés membres de l'unité 1, représentés par la GCM, et leurs interactions avec eux sont fréquentes. Les descriptions de fonctions de bien des postes de membres du SCEP affectés à la conception, à la production et à la présentation soulignent ces interactions et insistent sur la nécessité pour leurs titulaires de travailler en collaboration et en consultation avec d'autres employés, y compris des collègues représentés par la GCM, afin d'atteindre les objectifs et d'obtenir les résultats désirés. La description des fonctions ou des tâches de concepteurs graphiques adjoints, de compositeurs, de coordonnateurs de la conception, de coordonnateurs des effets spéciaux, de monteurs Chyron, de dialogues et d'effets spéciaux, de techniciens monteurs, d'aiguilleurs de production et d'assistants 2 à la radio et à la télévision en sont de bons exemples. Elles insistent généralement sur la nécessité pour les titulaires de travailler en collaboration, en tant que membres d'une équipe de création ou de production, de coopérer et de travailler en consultation avec les producteurs, les réalisateurs et les autres employés affectés à la production, d'assister à des réunions de production, de proposer des idées et de faire des recommandations pour résoudre les problèmes de production, de fonctionner comme membres à part entière d'une équipe de création ainsi que de s'efforcer de faire en sorte que les aspects techniques de la production des émissions soient soigneusement intégrés et efficacement coordonnés avec les aspects artistiques, intellectuels et autres. Bref, prise dans son ensemble, la preuve démontre clairement que les employés membres de l'unité 1 et de l'unité 2 travaillent effectivement en étroite collaboration au sein d'équipes de production, tant à la radio qu'à la télévision.

[72] Le travail attendu des membres du SCEP affectés à des tâches de conception, de production et de présentation comporte souvent des aspects artistiques et techniques complexes de la production. Leurs tâches

often as not, work components that go far beyond the narrowly technical or blue collar type of work that was identified as within the bargaining unit scope of this group in the certifications of 1991-93.

[73] It is useful to consider the job functions and work of the CEP employees within the Workforce Model set out in section 27.4.2 of the CEP collective agreement to develop an even more precise appreciation respecting the work of the CEP employees involved in program production and presentation. The functional categories of work identified in the CEP collective agreement that are integrally involved in program production and presentation are **design**, **production** and **presentation**. **Design** includes such jobs as art director, design coordinator, designer, scenic constructor, senior set decorator, senior special effects coordinator, assistant costume designer, costume cutter, costume fabricator, makeup artist, scenic artist, scenic constructor, painter, scenic carpenter, stagehand and wardrobe coordinator. **Production** includes, cinematographer, colourist, director of photography, ENG editor/producer, lighting director, production switcher, program editor, videographer, supervising technician, senior sound effects technician, assistant film editor, teleprompter operator and television assistant. **Presentation** includes, Newsworld presentation coordinator, network presentation coordinator, on-air booth control technician and television master control room technician (Montréal and Toronto). It is obvious from a consideration of the functions of these employees and their job descriptions, that their work is not narrowly technical, that it has significant administrative, intellectual and artistic components and that it must be fully integrated with the work of unit 1 employees.

[74] The remaining two groups identified in the collective agreement as within the Workforce Model in the CEP bargaining unit, are the maintenance group and the support services group. These two groups generally perform functions that are not directly related

principales peuvent aussi souvent qu'autrement aller bien au-delà de la nature d'un travail strictement technique ou de cols bleus qui aurait correspondu à la définition de l'unité de négociation de ces employés dans les ordonnances d'accréditation rendues au cours de la période de 1991 à 1993.

[73] Il vaut la peine d'examiner les fonctions et les tâches des membres du SCEP qui figurent dans le Modèle de l'effectif de la clause 27.4.2 de la convention collective de ce syndicat pour avoir une idée plus précise encore des fonctions de ceux d'entre eux qui sont affectés à la production et à la présentation d'émissions. Les catégories fonctionnelles de tâches définies dans la convention collective du SCEP qui sont intégralement liées à la production et à la présentation d'émissions sont la **Conception**, la **Production** et la **Présentation**. La **Conception** correspond à des postes comme ceux de directeur artistique, de coordonnateur de la conception, de concepteur, de constructeur de plateau, de décorateur principal, de coordonnateur principal des effets spéciaux, de concepteur de costumes adjoint, de coupeur de costumes, de costumier, de maquilleur, d'artiste de plateau, de constructeur de plateau, de peintre, de menuisier de plateau, de manoeuvre de scène et de coordonnateur des costumes. La **Production** comprend des postes de caméraman, de coloriste, de directeur de la photographie, de monteur/producteur technique, de chef éclairagiste, d'aiguilleur de production, de monteur de programmes, de vidéographe, de technicien superviseur, de technicien principal des effets sonores, de monteur adjoint de film, d'opérateur de télésouffleur et d'adjoint à la télévision. La **Présentation** comprend les postes de coordonnateur de la présentation de Newsworld, de coordonnateur de la présentation du réseau, de technicien de contrôle de la cabine en ondes et de technicien de la chambre de contrôle principale de la télévision (à Montréal et à Toronto). Il est évident que l'examen des tâches de ces employés et de leurs descriptions de fonctions révèle que leur travail n'est pas seulement technique au sens étroit du terme, puisqu'il a d'importants aspects administratifs, intellectuels et artistiques et qu'il doit être entièrement intégré avec celui des membres de l'unité 1.

[74] Les deux autres groupes qui figurent dans le Modèle de l'effectif de l'unité de négociation du SCEP, d'après la convention collective, sont celui de l'entretien et celui des services de soutien. Les membres de ces deux groupes sont généralement

to program production and their work is rarely integrated with that of program production. These two groups perform functions that are much more commonly performed in isolation from the program production functions.

[75] The structure of the CEP collective agreement in respect of the design, production and presentation functions, however, clearly shows that the functions of technical program design production and presentation comprise significant exceptions to the notion that there is a bargaining unit concerned with and including all of the functions concerned with program production and presentation generally. The "technical unit," unit 2, is composed, to a significant degree, of employees whose work is program production. The sole distinguishing characteristic, which places many of these employees in unit 2, is the degree or level of technical skill or expertise involved in the activity of program production. In many cases, particularly in respect of the hybrid-jobs and some cross-unit or multi-skilled jobs, there is little or no real distinction between the work of the two units. It appears that a real difficulty in the present bargaining unit definitions is that no clear line has been drawn, which allows one to identify, apart from the CEP jobs that are excluded by listing, what is the bargaining unit boundary between the two units. If the CEP job categories are considered, it appears that the job functions within the unit 2 bargaining unit range on a continuum from the more narrowly technical to the more artistic and intellectual. It becomes very hard to define and delineate the nature of the boundaries or limits of core technical work in such circumstances. It is not surprising that the parties have had to be creative in such circumstances. They have simply acknowledged the overlap in the relevant collective agreements and created hybrid and other cross-unit positions to allow effective working groups to be created. Additionally, many of the positions that are listed in the unit 2 agreement are less technical in nature, but remain in unit 2 because they had been listed as technical jobs at the time of the 1991-93 global review. It is clear that there is no inclusive program production and presentation unit as that term would suggest. Rather, there is a general program production and presentation unit subject to enumerated exceptions, some of which

chargés de fonctions qui ne sont pas directement liées à la production d'émissions et leur travail est rarement intégré aux tâches à accomplir dans ce contexte. Ils s'acquittent généralement de fonctions qui sont beaucoup plus souvent exécutées sans contact avec les responsables de la production des émissions.

[75] La structure de la convention collective du SCEP en ce qui concerne les fonctions de conception, de production et de présentation révèle toutefois clairement que les tâches techniques de ce genre constituent d'importantes exceptions au principe qu'une unité de négociation englobe toutes les fonctions relatives à la production et à la présentation des émissions, dans l'ensemble. L'«unité technique» - l'unité 2 - est largement composée d'employés chargés de tâches liées à la production d'émissions. La seule caractéristique qui fait qu'on range beaucoup d'entre eux dans l'unité 2 est le degré ou le niveau de compétence technique nécessaire à la production des émissions. Dans bien des cas, particulièrement en ce qui concerne les postes hybrides et certains postes inter-unités ou polyvalents, il n'existe guère de distinction réelle entre les tâches des membres des unités 1 et 2. Or, une difficulté évidente dans le contexte des définitions actuelles des unités de négociation est qu'il n'y a pas de distinction claire permettant de préciser où se situe la limite entre les deux unités de négociation, sauf dans le cas des postes des membres du SCEP qui sont exclus, d'après la liste du Modèle de l'effectif. Pour peu qu'on analyse les catégories d'emplois des membres du SCEP, on constate que les tâches confiées aux membres de l'unité 2 varient de strictement techniques à un pôle à des tâches plus artistiques et intellectuelles à l'autre pôle. Dans ces conditions, il devient donc très difficile de définir et de préciser la nature des limites des tâches essentiellement techniques. Par conséquent, il n'y a pas lieu de s'étonner que les parties aient dû avoir de l'imagination pour le faire. Elles ont simplement reconnu ce chevauchement dans les conventions collectives pertinentes et elles ont créé des postes hybrides et inter-unités pour qu'il soit possible de déployer des groupes de travailleurs efficaces. En outre, beaucoup de postes énumérés dans la convention collective de l'unité 2 sont moins intrinsèquement techniques que les autres, mais restent dans cette unité

are enumerated because they tend to be more technical, some of which are listed based on historical considerations only.

[76] The jurisdiction of unit 1 is also addressed in its collective agreement. Article 6 addresses the jurisdiction of this bargaining unit.

Article 6

JURISDICTION

6.1
The Corporation recognizes and agrees that the Canadian Media Guild is the exclusive bargaining agent for the programme production and presentation bargaining unit comprising all on-air personnel plus all personnel whose core functions are associated with the elaboration, preparation, production, coordination and completion of radio and television programs produced solely by the CBC outside the province of Quebec and of Moncton, N.B.

By way of example, this includes producing, directing and related duties, writing, re-writing of news, editing, reporting, announcing, hosting, voicing, research, programme marketing, library services, the line-up and assignments functions. It is also understood these functions shall continue to be assigned to persons represented by the Canadian Media Guild.

[77] Because the CMG collective agreement only identifies the work functions of employees in such generic terms, and does not contain a detailed listing specifying the types of jobs that fall within the unit, other than the examples set out in the above article, it draws no clear line between the CMG functions and those of the CEP. The CEP, design, production and presentation work and the list of job functions in the CEP collective agreement, are exceptions to the general notion that the production of radio and television programs is the essence of unit 1 work. It is apparent, however, both upon the evidence and upon an examination of job descriptions, that employees within unit 1 and unit 2 do work closely together in program production, as often in small flexible teams as in larger organizations, and that their work functions are more

parce qu'ils étaient définis comme étant techniques à l'époque de la révision globale de 1991 à 1993. Il est clair qu'il n'existe pas d'unité distincte de production et de présentation des émissions comme cette expression le laisserait entendre: il y a plutôt une unité générale de production et de présentation des émissions, avec les exceptions que nous venons de préciser, dans certains cas parce que les tâches requises sont plus techniques et dans certains autres pour des raisons purement historiques.

[76] La compétence de l'unité 1 est aussi précisée dans la convention collective, à l'article 6.

Article 6

COMPÉTENCE

6.1
La Société reconnaît et convient que la Guilde canadienne des médias est l'agent négociateur exclusif de l'unité de négociation de la production et de la présentation des émissions, composée de tout le personnel d'antenne ainsi que des employés dont les tâches principales se rapportant à l'élaboration, à la préparation, à la production, à la coordination et au parachèvement des émissions de radio et de télévision produites exclusivement par la SRC à l'extérieur de la province de Québec et de Moncton (N.-B.).

Par exemple, ces tâches comprennent la production, la réalisation et les fonctions connexes, la rédaction, la révision des nouvelles, le montage, le reportage, les tâches d'annonceur, d'animateur et de présentateur, la recherche, le marketing des émissions, les services de bibliothèque ainsi que les fonctions de mise en place et d'affectation. Il est aussi entendu qu'elles continueront d'être confiées à des personnes représentées par la Guilde canadienne des médias.

(traduction)

[77] Par contre, comme la convention collective de la GCM ne définit les tâches des employés qu'en termes génériques et ne contient pas de listes détaillées précisant les types d'emplois rangés dans l'unité de négociation sauf les exemples précisés dans l'article que nous avons cité, elle n'établit pas de distinction claire entre les fonctions de ses membres et celles des membres du SCEP. Le travail de conception, de production et de présentation et la liste des fonctions qui figurent dans la convention collective du SCEP sont des exceptions à la règle générale que la production d'émissions de radio et de télévision est l'essence même du travail de l'unité 1. Il est toutefois évident, aussi bien dans la preuve qui nous a été présentée qu'à la lecture des descriptions de fonctions, que les employés membres des unités 1 et 2 travaillent

often than not, integrated and interdependent. It is not surprising that as a consequence, unit 1 employees whose work is developing toward the more integrated use of technology sometimes encounter resistance because unit 2 employees see such a development as encroaching on their jurisdiction. The Board heard testimony and was presented with significant documentary evidence illustrating such conflicts.

en étroite collaboration pour la production des émissions, aussi souvent en petites équipes souples qu'en gros groupes structurés, et que leurs tâches sont le plus souvent intégrées et interdépendantes. Par conséquent, il n'est pas étonnant que les membres de l'unité 1 dont le travail évolue vers une utilisation plus intégrée de la technologie aient parfois de la réticence à surmonter parce que leurs collègues de l'unité 2 perçoivent cette évolution comme une intrusion dans leur champ de compétence. Le Conseil a entendu des témoignages et s'est vu remettre une abondante documentation contenant des exemples de conflits de ce genre.

[78] There is evidence that the convergence of functions is evolving on both sides, that technical employees are becoming more integrated in program production teams and unit 1 employees are undertaking more technical work. The evidence before the Board showed that although at the time of the initial certification, those working within the CMG bargaining unit, unit 1, were rarely perceived as performing functions involving technical skills, in reality the technical aspect of the work of those in the CMG bargaining unit is increasing. This reality has been reflected in developments such as the Windsor Experiment, the Desktop Radio Waiver and, as noted, in the hybrid and cross-skilling provisions of the collective agreements themselves. The evidence before the Board indicated that initially all technical equipment was to be operated by employees within the unit 2 group. An initial concession, made probably in the 1980's, allowed unit 1 employees exercising editing functions within the CMG groups to splice audio or video tape. It was unacceptable for such employees, however, to operate other larger and technically complex camera or recording equipment. As the equipment has become computerized and digitized, more lightweight, more manageable and more "user-friendly," it has become more and more possible for less technically skilled employees to operate it to either record programming or to edit or present it, utilizing computer and other digitally based equipment. Importantly, it makes less sense and is less justifiable for a team of specialist employees combining the technical and other necessary skills to be assigned to carry out the necessary work functions. There is a clear evidence from a number of the witnesses who provided testimony before the Board that the combination of functions and the carrying out of certain technical work by unit 1 employees, relying on more easily used digital equipment with more automatic functions, such as is

[78] Il semble bien que la convergence des fonctions se fasse dans les deux sens, autrement dit que les employés techniques s'intègrent davantage aux équipes de production des émissions et que les membres de l'unité 1 s'acquittent de plus de tâches techniques qu'avant. La preuve a démontré que, même si les membres de l'unité 1 représentés par la GCM étaient rarement perçus comme des employés ayant des tâches faisant appel à des compétences techniques au moment de l'accréditation de cette unité, le fait est que le volet technique de leurs tâches prend de l'ampleur. Et cela se reflète dans des initiatives comme l'Expérience de Windsor, l'autorisation d'utiliser des ordinateurs personnels pour la radio et, comme nous l'avons vu, dans les dispositions sur les postes hybrides et polyvalents des conventions collectives elles-mêmes. Au départ, la preuve l'a confirmé, tout l'équipement technique devait être utilisé par des employés membres de l'unité 2. Une première concession - probablement dans les années 1980 - a permis aux employés membres de l'unité 1 affectés à des fonctions de montage de coller des bandes audio ou vidéo. Il était toutefois inacceptable qu'on les autorise à se servir de caméras ou d'appareils d'enregistrement plus gros et techniquement complexes. À mesure que l'équipement est devenu informatisé et numérique, plus léger, plus facile à utiliser et plus «convivial», il a été de plus en plus facile pour des employés maîtrisant moins la technique de s'en servir pour monter ou présenter des émissions en se servant d'un ordinateur et d'autre matériel numérique. Il est important de souligner qu'il est moins logique et moins justifiable, dans ces conditions, qu'on affecte une équipe d'employés spécialisés combinant les compétences techniques et les autres compétences nécessaires aux tâches requises. Bon nombre de témoins qui ont comparu devant le Conseil ont clairement déclaré que la combinaison des fonctions et l'exécution de certaines tâches techniques

done in Windsor, and in desktop radio, is more frequently done throughout the organization, saves money, is more convenient, provides more creative freedom, is preferred by the affected employees, and is simply more effective. This development of technical skills by unit 1 employees has created an even greater degree of overlap with the work of unit 2 employees. Importantly as well, the evidence shows that the further development of technical skills by many unit 1 employees will be necessary if the employer is to efficiently deploy its workforce in the evolving technical environment.

[79] The Windsor Experiment is only an illustration. It shows how the employer has been able to produce more programming by utilizing employees without regard to their bargaining unit of origin, and combining functions with a greater efficiency and subsequent cost savings. The collective agreements themselves have recognized the reality of the need to accommodate and take advantage of technology by increasing work flexibility and reducing the barriers between units. Various witnesses who testified in the current proceedings indicated that their situations as employees had improved because of the developing technology and the broadening of functions of those actually working within the system. The evidence presented taken overall was conclusive. Since the 1991-93 period, the impact of computerization and digital technology has continued to blur the traditional distinctions between job functions and it has become more and more difficult and less and less effective to attempt to separate out technical jobs.

Conclusion

[80] If the two questions posed at the commencement of this section are therefore considered, it is evident that significant changes in the environment and the competitive situation at the CBC have occurred since the last bargaining unit review. There has been a significant and continuing evolution in technology, which has rendered the carrying out of work within the existing bargaining structure much more difficult. The parties have made significant changes to their working

par des employés membres de l'unité 1 et l'utilisation d'équipement numérique plus convivial doté de fonctions automatiques plus nombreuses, comme on l'a vu à Windsor et avec la radio produite par ordinateur personnel, sont des phénomènes de plus en plus répandus dans toute l'organisation, car cela lui permet de réduire ses coûts tout en étant plus commode et plus propice à la liberté de création, sans compter que les employés intéressés préfèrent fonctionner de cette façon et que c'est tout simplement plus efficace. L'acquisition de compétences techniques par des membres de l'unité 1 a créé plus de chevauchement encore entre leur travail et celui des membres de l'unité 2. Il est important aussi de souligner que la preuve a montré que le perfectionnement des compétences techniques de bien des membres de l'unité 1 s'impose pour que l'employeur puisse déployer son effectif de façon efficiente dans cet environnement technique en évolution.

[79] L'Expérience de Windsor n'est qu'un exemple. Elle démontre quand même comment l'employeur a réussi à produire plus d'émissions en déployant ses employés sans égard à leur unité de négociation d'origine et en combinant leurs fonctions avec l'efficience accrue qui lui a permis de réduire ses coûts. Les conventions collectives elles-mêmes ont reconnu qu'il faut composer avec la technologie et l'exploiter en augmentant la souplesse organisationnelle et en réduisant les obstacles entre les unités. Divers témoins ont déclaré à l'audience que leur situation d'employé s'était améliorée grâce au progrès technologique et à l'enrichissement des fonctions de ceux qui travaillent vraiment dans le système. Globalement, la preuve est concluante. Depuis la révision de 1991 à 1993, l'impact de l'ordinateur et de la technologie numérique a continué à faire s'estomper les distinctions traditionnelles entre les fonctions au point qu'il devient de plus en plus difficile et de moins en moins efficace de tenter de séparer les emplois techniques des autres.

Conclusion

[80] Si l'on réfléchit donc aux deux questions posées au début de cette rubrique, il est évident qu'il y a eu d'importants changements de l'environnement et de la situation concurrentielle de la SRC depuis la dernière révision de ses unités de négociation. Avec une évolution technologique importante et constante, il est devenu beaucoup plus difficile de fonctionner dans le cadre de la structure de négociation existante. Les parties ont nettement changé leurs conditions de travail

circumstances and collective agreements to allow adjustment, and there has been a continued integration of work between units. The similarity and interrelationship of the work carried on in units 1 and 2 has significantly increased. In respect of the design, production and presentation aspects of the work of unit 2 employees, there has been a merger of functions with and the work done is highly integrated with the work of unit 1 employees.

IV - Bargaining Climate ((c))

[81] It is also important, therefore, to consider the bargaining climate, the community of interest of the relevant employees and the impact of the bargaining unit structures on employee mobility and careers. It is useful to first consider the bargaining climate. In the decade leading up to the present applications, the CBC concluded two rounds of collective bargaining with units 1, 2 and 3. In the first round in 1995-96, the units did not initially choose to bargain separately but instead requested joint bargaining with the CBC. After initially favourably considering the possibility of bargaining jointly with the three bargaining agents utilizing an interest-based approach, after a change of responsible personnel the CBC ultimately rejected this approach in favour of separate negotiations with each of the separately certified units. The union committees, even after separate bargaining commenced, continued to keep in close contact during the collective bargaining process and to co-ordinate their strategy. By all accounts, this round of bargaining was long and arduous and a collective agreement was only reached on the final night before strike action was to take place, May 24, 1996. The CEP abandoned the common strategy to become the first of the three units to reach agreement with the employer, agreement with the others followed very shortly. The mutual hostility of the CMG and CEP representatives resulting from the CEP abandonment of the understanding between the bargaining units that they would negotiate in common was still clearly evident to the Board during the testimony of those involved five years later.

[82] The second round of collective bargaining also raised issues about the scope of the bargaining units.

et leurs conventions collectives pour faire les rajustements nécessaires, et l'intégration du travail des membres des différentes unités s'est poursuivie. La similarité des tâches accomplies par les membres des unités 1 et 2 s'est largement accrue, tout comme leurs interelations. En ce qui concerne les aspects de conception, de production et de présentation du travail des membres de l'unité 2, bien des fonctions ont fusionné avec celles des membres de l'unité 1, et le travail effectué par ceux de l'unité 2 est fortement intégré à celui de leurs collègues de l'unité 1.

IV - Le climat de négociation (c))

[81] Par conséquent, il est important de tenir compte aussi du climat de négociation, de la communauté d'intérêts des employés visés et de l'incidence de la structure des unités de négociation sur leur mobilité et sur leur carrière. À cet égard, il est préférable de commencer par le climat de négociation. Dans la décennie qui a mené aux demandes en l'espèce, la SRC a mené deux rondes de négociation collective avec les unités 1, 2 et 3. Pour la première ronde, en 1995-1996, les unités n'avaient pas choisi au départ de négocier séparément; elles avaient plutôt demandé à négocier conjointement avec l'employeur. Après avoir envisagé favorablement cette possibilité de négocier en même temps avec les trois agents négociateurs selon une approche fondée sur leurs intérêts, la SRC a fini par décider de négocier séparément avec chacune des unités accréditées après que le personnel responsable eut changé. Les comités de négociation syndicaux ont continué à entretenir d'étroites relations durant la négociation collective même après avoir commencé à négocier séparément, en coordonnant leur stratégie. Tous s'accordent pour dire que cette ronde de négociation a été longue et ardue; la convention collective n'a été signée que dans la soirée de la veille du déclenchement d'une grève, le 24 mai 1996. C'est le SCEP qui a renoncé à la stratégie commune, quand l'unité qu'il représente est devenue la première des trois à conclure une entente avec l'employeur, suivie très peu de temps après par les deux autres. L'hostilité mutuelle des représentants de la GCM et du SCEP résultant de l'abandon par ce dernier du pacte conclu entre les unités de négociation pour négocier de concert était encore très évidente pour le Conseil dans les témoignages de ceux qui avaient participé à ces événements cinq ans auparavant.

[82] La deuxième ronde de négociation collective a elle aussi soulevé des questions quant à la portée des unités

That round resulted in a legal strike by members of the CEP and a simultaneous illegal strike by CMG members. Commencing at midnight on February 17, 1999, some 500 CMG employees, not in a position to legally strike, did not report for work. On February 18, an estimated 300 CMG employees did not report for work. On February 19, the day on which a Canada Industrial Relations Board hearing into the legality of the job action commenced, about 40 CMG members were still supporting the strike. The CMG was found by the Board to have authorized or declared an unlawful strike of its members employed by the CBC in *Canadian Broadcasting Corporation*, [1999] CIRB no. 11; 53 CLRBR (2d) 88; and 99 CLLC 220-067:

> [34] To this Board, these actions suggest a strategy to encourage an illegal withdrawal of services in order to drive home a central issue at the Unit # 1 bargaining table, that is, the scope of the work that can or cannot be performed by Guild members. Conveniently, because of the CEP strike, the issue can now be associated with the CEP strike issues. It does not take a great stretch of the imagination to see that the underlying reason for showing support for the CEP is to give the CBC a taste of what it can expect when the Guild is in a legal strike position a few weeks hence, with a similar show of solidarity of CEP members at that time.
>
> (pages 12-13; 98; and 143,651)

[83] During the strike by the CEP members, a tentative settlement was reached on March 19, 1999 between the CMG and the CBC for both units 1 and 3, and about two weeks later, a similar agreement was reached with the CEP in respect of unit 2, thus ending its strike activity.

[84] A useful insight into the circumstances of that round of negotiations is provided by a memorandum to all CMG (unit 3) members dated March 9, 1999. The memorandum set out for unit 3 members what to do in respect of a unit 1 strike and explained why unit 3 was not taking a strike vote. It indicated that if units 1 and 2 were striking, unit 3 employees could not be coerced to perform their duties. It indicated and explained:

> •Let CMG Unit 1 and CEP officials know who is performing their work. Any person other than management (APS supervisors and confidentials are not management) who performs Unit 1 or 2 work is performing scab labour and

de négociation. Elle a abouti à une grève légale des membres du SCEP, accompagnée simultanément d'une grève illégale des membres de la GCM. Le 17 février 1999 à minuit, quelque 500 membres de la GCM qui n'étaient pas en situation de grève légale ne se sont pas présentés au travail. Le 18 février, environ 300 membres de la GCM ne se sont pas présentés au travail. Le 19 février, le jour où l'audience du Conseil canadien des relations industrielles sur la légalité de cette grève commençait, une quarantaine de membres de la GCM avaient encore refusé de travailler pour appuyer la grève du SCEP. Dans cette affaire, le Conseil avait conclu que la GCM avait autorisé ou déclaré une grève illégale de ses membres au service de la SRC dans *Société Radio-Canada*, [1999] CCRI n° 11; 53 CLRBR (2d) 88; et 99 CLLC 220-067:

> [34] Aux yeux du Conseil, ces actions s'apparentent à une stratégie pour encourager le retrait illégal des services afin de bien faire ressortir un point crucial à la table de négociation de l'unité n° 1, soit le travail qui peut ou ne peut pas être exécuté par les membres de la Guilde. De façon fort opportune, en raison de la grève du SCEP, la question peut maintenant être associée aux enjeux du SCEP. Il n'est pas nécessaire de faire un gros effort d'imagination pour constater que, en donnant ainsi son appui au SCEP, la Guilde donnait à la SRC un avant-goût de ce qui l'attendait lorsqu'elle serait en position de grève légale dans quelques semaines et que les membres du SCEP manifesteraient leur solidarité.
>
> (pages 12-13; 98; et 143,651)

[83] Pendant que les membres du SCEP étaient en grève, le 19 mars 1999, la GCM et la SRC ont conclu une entente de principe à l'égard des deux unités représentées par le syndicat, l'unité 1 et l'unité 3; environ deux semaines plus tard, le SCEP a lui aussi conclu une entente de principe à l'égard de l'unité 2, mettant fin à sa grève.

[84] Une note datée du 9 mars 1999 distribuée à tous les membres de l'unité 3, représentée par la GCM, nous donne une bonne idée des circonstances qui entouraient cette ronde de négociation. Dans cette note, le syndicat expliquait aux membres de l'unité 3 ce qu'ils devaient faire en cas de grève de leurs collègues de l'unité 1, en expliquant aussi pourquoi il n'y avait pas eu de vote de grève à l'unité 3. On peut y lire que, si les unités 1 et 2 étaient en grève, l'employeur ne pourrait pas contraindre les membres de l'unité 3 à s'acquitter de leurs fonctions:

> •Faites savoir qui travaillera aux dirigeants de l'unité 1 de la GCM et à ceux du SCEP. Tous les employés qui feront alors du travail confié aux membres des unités 1 ou 2, sauf les membres de la direction (les superviseurs de la PSA et les employés

therefore undermining our co-worker's [*sic*] ability to get a contract.

WHY NO STRIKE VOTE IN UNIT 3?

The CMG Admin Branch is still bargaining with the CBC. As stated in earlier communiqués, most of the non-monetary items have been settled. Although there has been no agreement reached on contracting out, there have been frank discussions that may result in an agreement. Hopefully we will be in the position of providing more detail to you after the next bargaining session.

The outcome of negotiations in Units 1 and 2 are critical to our own negotiations. The Corporation will be hard pressed to not apply any monetary settlement reached with these bargaining units to us. In addition there are numerous non-monetary issues outstanding at our table that will be settled by Unit 1 and applied to us.

[85] This document is of interest from two perspectives. It shows a commonality of interest between bargaining units, in respect of their negotiation with the employer. It also shows the tensions which arise when employees with generally common interests, who work closely together at similar tasks have sequential rights to strike. An examination of grievances filed during this period, which were set out in Volume 9 of the CBC's documents, shows that a particular problem during the CEP strike period was that a number of employees raised strong concerns about being ordered to do the work of employees on strike. An additional problem that raises Board concern about such a situation is that the work of hybrid employees, in accordance with the relevant collective agreement terms, may be both struck work and work that falls within the responsibilities of non-striking employees at the same time. The resultant potential for conflict is evident.

[86] The history of collective bargaining within the present units 1, 2, and 3, bargaining unit configuration thus discloses both potential and actual industrial unrest when employees working closely together within an integrated working structure must bargain as separate bargaining units. If the units attempt to integrate negotiations, serious tensions may develop if separate agreements are concluded. If they are not

occupant des postes comportant des fonctions confidentielles ne font pas partie de la direction) sont des briseurs de grève et sapent la capacité de nos collègues d'obtenir un contrat de travail.

POURQUOI N'Y A-T-IL PAS EU DE VOTE DE GRÈVE À L'UNITÉ 3?

La direction de l'administration de la GCM continue à négocier avec la SRC. Comme nous l'avons déjà précisé dans des communiqués, la plupart des points non monétaires ont été réglés. Même s'il n'y a pas encore eu d'entente sur la sous-traitance, nous avons discuté franchement, et nos discussions pourraient aboutir à un accord. Nous espérons être en mesure de vous donner plus de précisions après la prochaine séance de négociation.

Le résultat des négociations des unités 1 et 2 est critique pour nos propres négociations. La Société aura fort à faire pour éviter d'appliquer dans notre unité les ententes sur les clauses économiques qu'elle aura conclues avec ces deux unités-là. En outre, de nombreux points non monétaires qui restent encore à régler à notre table de négociation le seront par l'unité 1, et l'entente conclue avec elle s'appliquera dans notre cas.

(traduction)

[85] L'importance de ce document est double, car il révèle à la fois les intérêts communs des unités de négociation dans le contexte de leurs négociations avec l'employeur et les tensions qui se produisent quand des employés ayant des intérêts généralement communs et collaborant étroitement pour accomplir des tâches analogues ont des droits de grève séquentiels. Un examen des griefs déposés au cours de cette période, énumérés au Volume 9 des documents de la SRC, révèle qu'un des problèmes constatés au cours de la grève du SCEP était celui de la grande réticence d'un certain nombre d'employés à qui l'on ordonnait de se charger du travail de collègues en grève. En outre, il y avait eu un autre problème qui ne lasse pas d'inquiéter le Conseil dans une situation comme celle-là: c'est celui du travail des employés «hybrides», qui, conformément aux conventions collectives applicables, peuvent à la fois être chargés de tâches des employés en grève ainsi que de tâches attribuées aux employés qui ne sont pas en grève. Le risque de conflit qui en résulte est patent.

[86] L'histoire de la négociation collective avec la structure actuelle des unités 1, 2 et 3 révèle des perturbations tant potentielles que réelles lorsque des employés travaillant en étroite collaboration dans une structure opérationnelle intégrée doivent négocier en tant que membres d'unités distinctes. Si les unités tentent d'intégrer les négociations, il peut en résulter de grandes tensions lorsqu'elles concluent des

integrated and one bargaining unit strikes, disputes may ensue. It is because of such possibilities, as well as a number of other factors, that the Board has developed a strong preference for larger bargaining units, particularly where the work is highly integrated.

[87] While the Board heard considerable evidence respecting bargaining at the CBC, it is sufficient for present purposes to note only that the bargaining that occurred has been far from problem free, that there have been significant tensions arising out of bargaining and that the present bargaining unit structures have been a contributing factor. On the other hand, the negotiation of arrangements such as the Windsor Experiment, the Hybrid and Cross-Skilling agreements and the Desktop Radio Waiver agreement have allowed the current bargaining unit structures to be adjusted to accommodate some concerns. Collective agreement administration has, however, been made more complex due to the necessity of concluding agreements to allow adjustments to the changing technological and competitive environment.

V - Community of Interest and Bargaining Unit Impact on Employee Mobility and Careers ((d) and (e))

[88] It is first useful to note that the evidence indicated that although there are significant differences in some collective agreement provisions, there are many common elements and the bargaining agents expect that they will generally be treated similarly by the employer. There appears to be little doubt that the three units expect, with certain important exceptions, to work under generally similarly monetary and non monetary conditions. A consideration of the community of interest between employees in units 1 and 2 must also acknowledge, as was noted above, that the relevant employees most commonly (with the exception of the maintenance and support employees in unit 1) work together in integrated units to accomplish common tasks.

[89] The testimony of Mr. Michael Sullivan, one of the principal witnesses for the CEP, however, suggested that there are significant differences in working conditions even though employees from units 1 and 2 commonly work together. An examination of the collective agreements reveals that CEP, unit 2,

conventions distinctes. Par contre, si leurs négociations ne sont pas intégrées et qu'une unité fait la grève, cela peut causer des différends. C'est à cause de ces risques ainsi que d'un certain nombre d'autres facteurs que le Conseil en est venu à préférer de beaucoup les grandes unités de négociation, particulièrement quand les tâches sont fortement intégrées.

[87] Même si le Conseil a entendu de nombreux témoignages sur la négociation à la SRC, il suffit ici de souligner que la négociation a été loin d'être exempte de problèmes, qu'elle a causé de grosses tensions et que la structure des unités de négociation actuelles y a contribué. D'un autre côté, la négociation d'ententes comme l'Expérience de Windsor et les accords sur les postes hybrides et polyvalents ainsi que sur l'utilisation des ordinateurs personnels pour la radio ont rendu possible un rajustement de la structure actuelle pour composer avec certains problèmes. L'administration des conventions collectives n'en a pas moins été rendue plus complexe, parce que les parties ont dû conclure des ententes afin de pouvoir s'accommoder d'un environnement changeant tant sur le plan technologique que sur celui de la concurrence.

V - La communauté d'intérêts et l'effet de la structure des unités de négociation sur la mobilité et la carrière des employés (d) et e))

[88] Il convient tout d'abord de noter que la preuve a révélé que, bien qu'il existe d'importantes différences entre certaines des dispositions des conventions collectives, on y trouve aussi de nombreux points communs, et que les agents négociateurs s'attendent à être généralement traités de la même façon par l'employeur. Il ne semble y avoir guère de doute que les trois unités s'attendent, à certaines importantes exceptions près, à travailler globalement aux mêmes conditions, économiques et non monétaires. Un examen de la communauté d'intérêts des employés membres des unités 1 et 2 doit aussi conclure, comme nous l'avons déjà précisé, que les employés intéressés travaillent le plus souvent ensemble dans des unités intégrées pour accomplir des tâches communes (hormis les employés de l'entretien et du soutien dans l'unité 1).

[89] Le témoignage de M. Michael Sullivan, un des principaux témoins du SCEP, a toutefois laissé entendre qu'il existe une grande différence entre les conditions de travail des employés membres des unités 1 et 2, même s'ils travaillent souvent ensemble. L'examen des conventions collectives révèle d'ailleurs

employees have a much more precisely defined career path. Unit 2 employees typically proceed through job levels along an orderly and well defined career path following courses of training and taking examinations to qualify to move from one level to another. There is no such well defined career path in unit 1 or 3.

[90] Mr. Sullivan suggested that other important differences in interest were represented by many of the provisions in the CEP agreement that are not paralleled in the units 1 and 3 agreements. His first example in this respect was that of meal breaks. He indicated that since the work of the technical employees in unit 2 is more physical, employees must be "refuelled" and that this aspect has been important to unit 2 members. He spoke concerning employment status, indicating that unit 2 employees who work on a temporary basis must become permanent if employed 18 months or more. Unit 1 and unit 3 employees may in similar circumstances continue to be employed on a part-time basis. Mr. Sullivan indicated that there are a lot of contract employees in unit 1, but only permanent employees in unit 2. He indicated that work by occasional contributors occurs in unit 1, but none occurs in unit 2. Freelancers occur at all levels of work in unit 1, but in unit 2, beginners may not do unit work.

[91] Mr. Sullivan also called the Board's attention to Volume 10 of the CEP book of documents comparing the provisions of the units 1, 2, and 3 collective agreements. Volume 5 of the CBC's documentation also compares the collective agreements. It is useful to consider the differences that appear. An examination of the collective agreements supports the points made that the unit 2 collective agreement does make special provision to accommodate technical work. It would appear that the carefully defined career progression of many of the technical employees serves them and the Corporation well. However, upon examination, the other differences between the units 1, 2 and 3 agreements, considering that the employees concerned often work together, illustrate only that the CEP agreement has somewhat different priorities, not totally distinct and different interests. For instance, it is not apparent why a CEP video journalist would require

que les employés membres de l'unité 2, celle du SCEP, ont un cheminement de carrière beaucoup plus précisément défini. Ils progressent généralement d'un niveau à l'autre d'une façon ordonnée, en suivant des cours ou en subissant des examens afin de se qualifier pour obtenir de l'avancement. Le cheminement de carrière n'est pas aussi bien défini pour les membres de l'unité 1 ou de l'unité 3.

[90] M. Sullivan a déclaré que l'existence dans la convention collective du SCEP de nombreuses dispositions qui n'ont pas de contrepartie dans celles des unités 1 et 3 révèle d'autres importantes différences d'intérêts. Son premier exemple à cet égard a été celui des pauses-repas: il a affirmé que, comme le travail des employés techniques rangés dans l'unité 2 est plus physique que celui des autres, ils doivent «refaire leurs forces», et que cet aspect a toujours été important pour eux. Il a parlé aussi du statut professionnel en déclarant que les membres de l'unité 2 qui travaillent à titre temporaire doivent devenir permanents s'ils sont employés au moins 18 mois d'affilée. Les membres de l'unité 1 et ceux de l'unité 3 peuvent par contre continuer d'être employés à temps partiel dans des circonstances analogues. M. Sullivan a maintenu qu'il y a beaucoup de contractuels dans l'unité 1, alors que l'unité 2 ne compte guère que des employés permanents. Il a insisté sur le fait qu'il y a des occasionnels travaillant dans l'unité 1, mais pas dans l'unité 2. Enfin, il y a des pigistes à tous les niveaux de travail dans l'unité 1, alors que, dans l'unité 2, les débutants ne peuvent pas être chargés de tâches incombant aux membres du syndicat.

[91] M. Sullivan a invité le Conseil à se pencher sur le Volume 10 des documents du SCEP, qui est une comparaison des dispositions des conventions collectives des unités 1, 2 et 3. (Le Volume 5 des documents de la SRC est aussi une comparaison des conventions collectives.) Il vaut la peine de constater les différences entre ces conventions; leur examen confirme les dires du témoin, à savoir que la convention collective de l'unité 2 contient des dispositions particulières conçues en fonction du travail technique. Il semblerait que le cheminement de carrière bien défini de nombreux employés techniques les sert bien - et sert bien la Société aussi. Toutefois, l'analyse révèle que les autres différences entre les conventions collectives des unités 1, 2 et 3 - compte tenu du fait que les employés en question travaillent souvent ensemble - prouvent seulement que la convention du SCEP a des priorités différentes, mais ne reflète pas des intérêts

different meal break provisions than a CMG video journalist. It is difficult to conceive why a designer or editor would require more frequent "refuelling" than other production team employees, nor why special provision could not be specifically made for those doing heavy or strenuous work. Special provisions would be more logically directed to support employees according to their actual work function, than because they historically have been viewed as performing technical functions. There is no reason why the employees as an integrated unit might not address the use of part-time contract and freelance employees. On balance, considering the similarities of function between many employees in units 1 and 2, many of the collective agreement differences that did exist appeared to be more responsive to the priorities of the bargaining unit of origin than to the essential work circumstances and interests of employees.

[92] The bargaining unit lines that have been drawn on balance also have a restrictive effect on employee careers. A number of witnesses testified that the job limits drawn between unit 1 and unit 2 impacted upon them in such a way that those with similar tasks are often in different units, and that this sometimes can be limiting for the individual employees concerned. The reason for this is that as an employee's developing skills allow them to be involved in programming at a more artistic, intellectual, administrative or managerial level, as opposed to the narrowly technical, their work becomes more artistic, intellectual, managerial or administrative at its core and often presents them with opportunities for advancement that can be impeded by arbitrarily defined bargaining unit boundaries. The Board heard numerous examples of this. Situations were described to the Board where technical employees had gained a significant appreciation of the elements necessary to effectively produce artistic programming such as musical performances. The effective presentation of such performances on radio and television requires a sophisticated appreciation of both the technical aspects of production techniques and of the artistic values, which the programmer must capture and communicate. Excellence in programming is only achievable if the two are effectively and seamlessly

totalement distincts et différents. Par exemple, nous ne voyons pas vraiment pourquoi un vidéojournaliste du SCEP aurait besoin pour les pauses-repas de dispositions différentes de celles d'un vidéojournaliste membre de la GCM. Il nous est difficile d'imaginer pourquoi un concepteur ou un monteur aurait besoin de «refaire ses forces» plus souvent que les autres membres d'une équipe de production, ni pourquoi il serait impossible de prévoir des arrangements particuliers à l'intention du personnel chargé de travaux de force ou de tâches fatigantes. Il serait plus logique de prévoir des dispositions spéciales pour aider les employés en fonction des tâches qu'ils sont appelés à accomplir plutôt que parce qu'on les a historiquement considérés comme des exécutants de tâches techniques. Il n'y a pas de raison pour que les employés groupés dans une unité intégrée ne puissent s'attaquer au problème des contractuels à temps partiel et des pigistes. Tout compte fait, avec les ressemblances entre les fonctions de nombreux membres des unités 1 et 2, une grande partie des différences entre les conventions collectives nous semble être davantage attribuable aux priorités de l'unité de négociation certifiée au départ qu'aux conditions de travail et aux intérêts fondamentaux des employés eux-mêmes.

[92] Dans l'ensemble aussi, les frontières entre les unités de négociation ont une incidence restrictive sur la carrière des intéressés. Plusieurs témoins ont déclaré que les limites entre les emplois des membres des unités 1 et 2 avaient des répercussions sur eux parce que des gens ayant des tâches comparables à accomplir faisaient souvent partie d'unités différentes et que cela peut être limitatif pour les intéressés. Cette situation est imputable au fait que, à mesure qu'un employé se perfectionne et peut donc participer à la production d'émissions à un niveau plus artistique, intellectuel, administratif ou de gestion plutôt que seulement à un niveau strictement technique, son travail devient aussi plus fondamentalement artistique, intellectuel, «gestionnel» ou administratif et lui offre souvent des possibilités d'avancement auxquelles les limites arbitraires entre les unités de négociation peuvent faire obstacle. Le Conseil a entendu de nombreux exemples de ce phénomène. On lui a décrit des situations où des employés techniques avaient acquis une maîtrise suffisante des compétences nécessaires pour produire efficacement des émissions artistiques, musicales, par exemple. La présentation efficace de tels spectacles à la radio et à la télévision nécessite une excellente compréhension des aspects techniques des techniques de production ainsi que des valeurs artistiques que

combined and the technical and other production values seamlessly meshed. Equally of note were situations where non-technical employees have mastered the newer, simpler technologies and now can undertake the production of programming utilizing them. The integration of the technical and the other values and skills necessary for program production is becoming more and more common and on the evidence of the employer's witnesses, more and more necessary. The maintenance of separate and sometimes limiting career streams in the different units is less justifiable in such circumstances.

[93] Additionally, there was evidence of administrative complexity due to the separation of jurisdictions. There was evidence that calculation of the different pay rates, allowances, and benefits for employees from different bargaining units can be difficult, and that the fact that employees working side by side and performing similar functions may have different collective agreement rights can create problems. On balance while certain aspects of the collective agreement provisions do reflect real differences in interest between technical employees and others, the differences were not such that a separate bargaining unit was necessarily required to accommodate them.

[94] It is important to recall that while sensitively adjusting to the different working conditions of employees in a single bargaining unit might have been difficult in the situation that obtained before section 18.1 was added to the *Code*, the new section, if it is considered in its entirety, contemplates that consequent upon a bargaining unit review, if one is necessary, such situations may be directly addressed. If collective agreement provisions particular to one group are necessarily different, they may be preserved, even if the bargaining units are merged. If they are different, but no real basis for the difference appears, they may

l'employé intéressé doit être capable de saisir et de communiquer. L'excellence des émissions réalisées n'est possible que si ces deux volets sont efficaces et combinés sans faille, et si les aspects techniques et les autres aspects de la production se fondent harmonieusement. Nous devons aussi nous rappeler qu'il y a eu des situations où des employés non techniques avaient maîtrisé les nouvelles technologies simplifiées au point de pouvoir se charger de la production d'émissions grâce à des appareils de ce genre. L'intégration des valeurs et des compétences techniques et autres nécessaires à la production d'émissions devient de plus en plus répandue et de plus en plus indispensable, selon les témoins de l'employeur. Dans ces circonstances, le maintien de cheminements de carrière séparés et parfois limitatifs dans les différentes unités de négociation est moins justifiable.

[93] En outre, la séparation des compétences entre les unités de négociation complique l'administration. La preuve a montré que le calcul des différents taux de rémunération, des indemnités et des avantages sociaux des employés membres d'unités de négociation différentes peut être difficile, et qu'avoir des employés travaillant côte à côte à des tâches analogues, mais pouvant bénéficier de droits différents en vertu de leur convention collective peut causer des problèmes. Globalement, et même si certains aspects des dispositions des conventions collectives reflètent les différences d'intérêts réelles entre les employés techniques et les autres, ces différences ne sont pas telles qu'il est nécessaire que les unités de négociation soient distinctes pour en tenir compte.

[94] Il vaut la peine de se rappeler que, même s'il pouvait être difficile d'être sensible aux conditions de travail différentes d'employés classés dans une seule et même unité de négociation dans la situation qui existait avant l'ajout du nouvel article 18.1 au *Code*, si l'on tient compte de ce nouvel article *in extenso*, il faut bien convenir qu'après la révision des unités de négociation, dans l'éventualité où elle s'avérerait nécessaire, des difficultés comme celle-là pourront être directement surmontées. Si les dispositions d'une convention collective visant un groupe donné sont nécessairement différentes de celles qui s'appliquent à d'autres

be adjusted in the interests of more consistent and easier administration.

[95] On balance, it appears that, given the process now available under section 18.1 of the *Code*, the differences in career structures and differences in interest of the affected employees in units 1, 2 and 3 do not appear so great that a careful combining of the respective collective agreement provisions could not preserve important rights to technical employees, while allowing unnecessary or arbitrary differences to be more effectively standardized.

[96] Additionally, as indicated, given that employees work together in teams, often performing similar or overlapping functions, in respect of many of the CEP employees in the presentation, production and design group, there would be significant advantages in creating a much more closely coordinated or even a single career stream.

[97] Taken as a whole, the evidence suggested to the Board that in respect of units 1 and 2, the most significant difference in interest that appeared to be reflected in the work circumstances of the two units and in the collective agreements was the carefully defined and structured career stream of unit 2 employees. However, on balance the employees in general shared common integrated tasks and there is nothing in current circumstances to suggest that the differences that exist cannot be accommodated.

VI - CMG Units 1 and 3

[98] The above recitation of facts respecting the on-going appropriateness of units 1 and 2 also has an impact with respect to unit 3. The Board did hear a significant amount of evidence indicating that to a limited extent, some unit 3 employees performed functions falling within the scope of the duties usually performed within units1 and 2. There are a small number of hybrid employees whose bargaining unit of origin is unit 3. However, the evidence of greater

groupes, elles peuvent être reconduites même en cas de fusion des unités de négociation. Si elles sont différentes, mais qu'il ne semble pas y avoir vraiment de raison pour qu'elles le soient, elles peuvent être rajustées afin de rendre l'administration des conventions collectives plus uniforme et plus facile.

[95] Bref, il semble que, avec la procédure dont il est désormais possible de se prévaloir en vertu de l'article 18.1 du *Code*, les différences de cheminement de carrière et d'intérêts des membres des unités 1, 2 et 3 ne semblent pas importantes au point qu'une combinaison judicieuse des dispositions de leurs conventions collectives respectives n'arriverait pas à préserver les droits importants des employés techniques tout en faisant en sorte qu'on puisse uniformiser plus efficacement les conventions en éliminant les différences inutiles ou arbitraires.

[96] En outre, et nous l'avons déjà précisé, puisque les employés travaillent ensemble en équipe et sont souvent chargés de tâches similaires ou qui se recoupent, dans le cas de beaucoup des employés membres du SCEP affectés à des fonctions de présentation, de production et de conception d'émissions, il y aurait de grands avantages à établir un cheminement de carrière beaucoup plus étroitement coordonné, voire entièrement unifié.

[97] Dans son ensemble, la preuve amène le Conseil à conclure que, en ce qui concerne les unités 1 et 2, la plus importante différence d'intérêts qui semble se refléter dans les conditions de travail des deux unités et dans leur convention collective est le cheminement de carrière soigneusement défini et structuré des employés qui font partie de l'unité 2. Néanmoins, en général, les employés sont chargés de tâches communes intégrées, et rien dans les circonstances actuelles ne laisse entendre qu'on ne pourrait pas surmonter les différences existantes.

VI - Les unités 1 et 3 de la GCM

[98] Le long exposé qui précède concernant l'habileté à négocier actuelle des unités 1 et 2 a aussi une incidence sur l'unité 3. En effet, le Conseil a entendu bien des témoignages déclarant que, dans une mesure limitée, certains des membres de l'unité 3 sont chargés de fonctions correspondant à la nature de celles qui sont habituellement confiées aux membres des unités 1 et 2. Il y a quelques employés «hybrides» dont l'unité de négociation d'origine est l'unité 3. Cela dit, l'aspect

importance is that indicating that the employees in units 1 and 3, themselves identify their common interests and wish to have their bargaining units integrated.

[99] The bargaining agent representing each of the two groups has indicated a wish that they be merged. Additionally, in the view of the bargaining agent, the administrative cost and structures involved in negotiating and administrating separate collective agreements for units 1 and 3 are not justified. In many circumstances, such submissions by a bargaining agent, in themselves, if supported by the employer, have led the Board to modify bargaining unit structures.

[100] In the present case, the employer has taken the position that a consolidation or amalgamation of bargaining units 1 and 3 should not be considered if units 1 and 2 were found to continue to be appropriate. In fact, as will be discussed further below, the Board has not found this to be the case. In such circumstances, the Board interprets the position of the employer as supporting a review of the appropriateness of units 1 and 3.

[101] The Board also heard evidence that the predecessor bargaining agent for unit 3, CUPE, voluntarily surrendered representation of that unit to the CMG because it appeared that the representation of the two units by a single bargaining agent made more sense. The basis of the CUPE concern with unit 3 appears to have been the difficulty in providing appropriate levels of support to small groups of unit 3 employees at widely dispersed locations.

[102] To appreciate the situation of the small groups of unit 3 employees fully, it is important to consider certain background information, which was provided to the Board by the parties respecting work force distribution within the CBC. Tab 17 of Volume 1 of the Books of Documents provided by the CBC is instructive in this respect. This exhibit sets out the workforce distribution of CBC employees by bargaining unit affiliation and by geographic location. Since these tables are quite useful and allow the situation of employees to be appreciated, at a glance, they are set out at page 82 for easy reference. Information concerning employees other than employees within the CEP bargaining unit and the CMG bargaining units 1 and 3, is not included.

plus important de la preuve dans ce cas-là, c'est qu'elle révèle que les membres des unités 1 et 3 eux-mêmes reconnaissent leur communauté d'intérêts et souhaitent que leurs unités de négociation fusionnent.

[99] Le représentant de l'agent négociateur de ces deux groupes a déclaré souhaiter qu'ils soient combinés. En outre, selon lui, les structures et les coûts administratifs nécessaires à la négociation et à l'administration de conventions collectives distinctes pour les unités 1 et 3 ne sont pas justifiés. Dans bien des cas, lorsque l'employeur y souscrit, de tels arguments d'un agent négociateur suffisent à convaincre le Conseil de modifier la structure des unités de négociation.

[100] En l'espèce, l'employeur part du principe qu'il ne faudrait pas envisager la fusion ou le regroupement des unités de négociation 1 et 3 si le Conseil décidait que les unités 1 et 2 continuent d'être habiles à négocier collectivement. En fait, comme nous le verrons plus loin, ce n'est pas ce que le Conseil a conclu; par conséquent, il interprète la position de l'employeur comme s'il souscrivait à l'idée d'une révision de l'habileté à négocier collectivement des unités 1 et 3.

[101] Le Conseil a aussi entendu des témoins affirmer que l'ancien agent négociateur de l'unité 3, le SCFP, avait volontairement cédé la représentation de cette unité à la GCM parce qu'il lui semblait évident que la représentation des deux unités (1 et 3) par un seul agent négociateur était plus logique. (La raison pour laquelle le SCFP avait des problèmes avec l'unité 3 semble avoir été la difficulté d'offrir des services suffisants à de petits groupes de membres de cette unité affectés à des stations extrêmement dispersées.)

[102] Pour bien comprendre la situation des petits groupes de membres de l'unité 3, il est important de prendre connaissance de certains renseignements contextuels fournis au Conseil par les parties quant à la répartition de l'effectif à la SRC. Le tableau qui figure à l'onglet 17 du Volume 1 des documents de la SRC est révélateur à cet égard, puisque c'est la répartition de l'effectif selon l'unité de négociation et la localité. Comme ce tableau très utile permet de se rendre compte d'un coup d'oeil de la situation des employés, nous le reproduisons à la page 86 pour qu'il soit facile de s'y reporter. Cela dit, on n'y trouve aucun renseignement sur d'autres employés que ceux qui font partie de l'unité de négociation du SCEP et des unités 1 et 3 de la GCM.

[103] An examination of these tables reinforces certain testimony by witnesses on behalf of the CMG. It is a fundamental goal of the CBC, as a national broadcaster, to maintain a strong regional presence. Additionally, it is an important goal of the Corporation, stated in its planning documentation, to revitalize its regional presence in the country utilizing available resources. Because of the need to establish and reinforce its regional presence, the workforce of the CBC is geographically widely distributed across Canada. As workforce adjustments have reduced the number of employees, including the number of regional employees, the number of employees within the different bargaining units at the various locations identified above has correspondingly decreased. While in larger cities the numbers still remain substantial at many locations across Canada, as the above tables illustrate, only a handful of employees remain within the relevant bargaining units. The cost and inconvenience of insuring that such employees remain adequately and fully represented by their certified bargaining agent is the principal reason why the CMG now seeks to have bargaining units 1 and 3 reviewed with a view to their consolidation. In these circumstances it is also of importance that the choice of bargaining agent of the employees, since both units are represented by the CMG, would not be altered by the consolidation proposed.

[104] After hearing the evidence of the witnesses and in consideration of the situation of employees represented by the CMG in locations such as Kelowna, Prince George, St. John's, Gander, Happy Valley/ Goosebay, Inuvik, Sydney, Iqaluit, Sudbury and Windsor, Ontario; even though there is some variance of function and interest among the employees in question, on balance there is a sufficient community of interest and there is a clear justification for a review of the bargaining units represented by the CMG with a view to the requested consolidation.

[105] It would appear, however, that before determining whether all of the bargaining units are no longer appropriate and whether a comprehensive review of the bargaining units would be of value, it is necessary to carefully consider the applicable legal standard under section 18.1(1). Although numerous legal authorities were brought to the Board's attention, it has confined its discussion here to those, which it finds to be most directly relevent.

[103] L'examen de ce tableau renforce certains des témoignages des personnes appelées à comparaître pour la GCM. En sa qualité de radiodiffuseur national, la SRC compte parmi ses objectifs fondamentaux le maintien d'une forte présence régionale. En outre, l'un des importants objectifs de ses plans d'entreprise est la revitalisation de sa présence régionale au pays à même les ressources dont elle dispose. Comme elle doit établir et renforcer sa présence régionale, son effectif est largement dispersé dans tout le territoire canadien, et puisque les réaménagements ont réduit cet effectif notamment dans les régions, le nombre de ceux qui font partie des différentes unités de négociation dans les localités figurant au tableau a baissé lui aussi. S'il reste imposant dans les grandes villes, dans de nombreuses localités du Canada, il ne reste plus qu'une poignée d'employés dans les unités de négociation en question. C'est le coût et la difficulté de faire en sorte que ces employés continuent d'être pleinement représentés (comme il se doit) par leur agent négociateur accrédité qui est la principale raison de la démarche actuelle de la GCM pour faire réviser la structure des unités de négociation 1 et 3 et les fusionner. Dans ces conditions, il est important aussi que le choix de l'agent négociateur des intéressés ne soit pas changé par le regroupement proposé, étant donné que ces deux unités sont représentées par la GCM.

[104] Après avoir entendu les témoins, compte tenu de la situation des employés représentés par la GCM dans des localités comme Kelowna, Prince George, St. John's, Gander, Happy Valley/Goose Bay, Inuvik, Sydney, Iqaluit, Sudbury et Windsor (Ontario) et même s'il y a des différences entre les fonctions et les intérêts des employés intéressés, dans l'ensemble, le Conseil a conclu que la communauté d'intérêts est suffisante et qu'il est donc clairement justifié qu'il révise la structure des unités de négociation représentées par la GCM, en vue de les fusionner comme celle-ci l'a demandé.

[105] Il semblerait toutefois que, avant de déterminer si toutes les unités ne sont plus habiles à négocier collectivement et si une révision exhaustive de leur structure serait utile, le Conseil se doit de tenir soigneusement compte de la norme juridique applicable en vertu du paragraphe 18.1(1). Bien qu'on lui ait signalé de nombreuses décisions jurisprudentielles, le Conseil a limité son analyse en l'espèce à celles qu'il considère comme les plus directement pertinentes.

VII - Legal Standard Established by Section 18.1(1)

(a) General

[106] As agreed upon by the parties at the pre-hearing conference and in accordance with the provisions of section 18.1(1) of the *Code*, the Board will at this point only determine whether the bargaining units at the CBC are no longer appropriate for collective bargaining under the provisions of section 18.1(1).

[107] Since section 18.1(1) is new and was added to the *Code* only on January 1, 1999, and since detailed arguments respecting the proper application of the section were made during the course of these proceedings, it is useful first to address these.

(b) Burden of Proof

[108] The key questions to arise are what is the standard of proof under section 18.1(1) and upon whom does the burden of proof fall. The burden of proof is usefully considered first. The Board is partially, although not completely, in agreement with the approach outlined by the CEP in its reply of March 1, 2000, in respect of the burden of proof issue. There, the CEP noted:

> The burden is not on CEP, or any other Respondent opposing the Counter-Application, to prove that the current bargaining units at the CBC are appropriate. The burden is on the CBC and other proponents of a global review to prove the current bargaining units are no longer appropriate for collective bargaining. This is a high threshold. The CBC and its supporters must prove to this Board that as a result of the current bargaining unit structure, the conduct of collective bargaining and orderly industrial relations has become so difficult that the Board is compelled to intervene.

[109] While the Board agrees that the burden of proof lies with those who assert that the units are no longer appropriate, care must be taken in considering the content of the burden. The Board is not of the view that the subsection has established a "high threshold" as was the case when "global reviews" of bargaining units were previously conducted relying on the general reconsideration power set out in section 18. The suggestion that the newly added section also imposes a burden of proof with a high threshold implies that the new section has continued the test that was utilized by

VII - La norme juridique établie au paragraphe 18.1(1)

a) Généralités

[106] Comme les parties en sont convenues à la conférence préparatoire - et conformément aux dispositions du paragraphe 18.1(1) du *Code* -, le Conseil ne se prononce pour le moment que sur la question de savoir si les unités actuelles de la SRC ne sont plus habiles à négocier collectivement, en application du paragraphe 18.1(1).

[107] Puisque ce paragraphe est nouveau (il n'a été ajouté au *Code* que le 1er janvier 1999) et que les parties ont présenté des arguments détaillés sur son application au cours de la présente procédure, il faut commencer par analyser leur position.

b) La charge de la preuve

[108] Les questions clés qu'il faut se poser sont quelle est la charge de la preuve qu'exige le paragraphe 18.1(1) et sur qui elle retombe. Il est préférable de se pencher d'abord sur la première question, celle de la charge de la preuve. Le Conseil souscrit en partie, mais pas entièrement à l'approche que le SCEP a décrite à ce sujet dans sa réplique datée du 1er mars 2000, en déclarant ce qui suit:

> Ce n'est pas au SCEP ni à tout autre intimé qui s'oppose à la contre-demande qu'il incombe de prouver que les unités actuelles de la SRC sont habiles à négocier collectivement. C'est à la SRC et aux autres partisans d'une révision globale de prouver que ces unités ne sont plus habiles à négocier collectivement. La charge de la preuve est donc lourde. La SRC et ses alliés doivent prouver au Conseil que la structure actuelle des unités de négociation a rendu la négociation collective et les relations du travail si difficiles qu'il est contraint d'intervenir.
>
> (traduction)

[109] Le Conseil reconnaît que la charge de la preuve incombe à ceux qui allèguent que les unités ne sont plus habiles à négocier collectivement, mais il faut néanmoins déterminer cette charge avec prudence. Il n'est pas d'avis que le paragraphe 18.1(1) a établi un «critère exigeant», comme c'était le cas dans le passé lorsque le Conseil faisait des «révisions globales» des unités de négociation en se fondant sur le pouvoir général de réexamen que prévoit l'article 18. Dire que le nouvel article ajouté au *Code* impose une lourde charge de la preuve implique que ce nouvel article

the CLRB applying significantly different legislation. The predecessor Board generally initiated bargaining unit reviews under section 18 of the *Code* as a review and reconsideration of its certification orders. Those reviews were generally directed to addressing and remedying serious problems that had developed. The current process, however, is being conducted pursuant to the newly added provisions of section 18.1.

[110] The CIRB has recently considered the burden of proof under section 18.1(1) in *Expertech Network Installations Inc. et. al.*, [2002] CIRB no. 182; and (2002) 85 CLRBR (2d) 124. There, the Board indicated:

> [108] Unlike section 45, section 18.1(1) provides that the Board must be satisfied that the units in question "are no longer appropriate for collective bargaining." This wording implies the demonstration that the current bargaining unit structure is inappropriate, a sort of negative proof. ...
>
> [109] Section 18.1(1) is the mechanism under which either an employer or a bargaining agent can apply independently, in the absence of any of the circumstances necessary to file the application within sections 35 or 45 of the *Code*, to have the Board review bargaining unit structures. As can be seen in the earlier quotation from the Sims Report, because of the "substantial disruption and expense" that bargaining unit reviews cause, it recommended that Parliament include a test for applicants to meet in order for the Board to undertake such a review absent a section 35 declaration or an application pursuant to section 45. The Sims Report suggested that applicants should have to "satisfy the Board that there are serious problems with the current bargaining structures", "[o]therwise there is no justification for interfering with the employees' choice of bargaining agent." This is reflected in the *Code* by Parliament's addition of the words "if it is satisfied that the bargaining units are no longer appropriate for collective bargaining" in section 18.1(1) of the *Code*, a wording that does not exist in either of sections 35(2), 45 or 18.1(2).
>
> (pages 32-33; and 151-152; the "Sims Report" referred to is *Seeking a Balance: the Canada Labour Code Part I, Review*, (Ottawa: Human Resources Development Canada, 1995))

[111] As the above citation indicates, the Sims Report expressly recommended that "the *Code* should contain a new provision enabling the Board to reconsider bargaining unit configurations for employers with more than one bargaining unit." The Sims Report suggested

applique le même critère que celui sur lequel le CCRT se fondait pour appliquer des dispositions législatives nettement différentes. L'ancien Conseil entreprenait généralement les révisions des unités de négociation en vertu de l'article 18 du *Code* dans un contexte de réexamen ou de révision de ses ordonnances d'accréditation, et ces révisions avaient généralement pour but de résoudre et de corriger des problèmes graves qui s'étaient manifestés avec le temps. Par contre, la procédure actuelle est fondée sur les dispositions récemment ajoutées au *Code* de l'article 18.1.

[110] Le CCRI a étudié depuis peu la question de la charge de la preuve fondée sur le paragraphe 18.1(1) dans *Expertech Bâtisseur de réseaux Inc. et autres*, [2001] CCRI n° 182; et (2002) 85 CLRBR (2d) 124, où il a déclaré ce qui suit:

> [108] Contrairement à l'article 45, le paragraphe 18.1(1) prévoit que le Conseil doit être convaincu que les unités en question «ne sont plus habiles à négocier collectivement». Ce libellé implique la preuve d'une inadéquation de la structure des unités de négociation actuelles ou une sorte de preuve par la négative...
>
> [109] Le paragraphe 18.1(1) est le mécanisme en vertu duquel un employeur ou un agent négociateur peut présenter une demande indépendante, en l'absence de circonstances nécessaires pour présenter la demande en vertu de l'article 35 ou 45 du *Code*, afin que le Conseil révise la structure des unités de négociation. Comme on peut le constater plus haut dans une citation du rapport Sims, compte tenu «des perturbations et des frais considérables» qu'entraînent les révisions d'unités de négociation, le rapport recommande que le Parlement prescrive un critère que devra respecter un demandeur pour que le Conseil entreprenne une telle révision en l'absence d'une déclaration aux termes de l'article 35 ou d'une demande aux termes de l'article 45. Le rapport Sims laisse entendre que «les demandeurs doivent convaincre le Conseil des problèmes que pose la structure actuelle des unités de négociation». «Si tel n'est pas le cas, il n'existe aucune raison valable de s'ingérer dans le choix d'un agent négociateur.» Cette recommandation s'est traduite dans le *Code* par l'ajout par le Parlement du passage «s'il est convaincu que les unités ne sont plus habiles à négocier collectivement» au paragraphe 18.1(1) du *Code*, libellé qui n'existe ni dans le paragraphe 35(2), ni dans l'article 45, ni dans le paragraphe 18.1(2).
>
> (pages 32 et 33; et 151-152; le «rapport Sims» en question est intitulé *Vers l'Équilibre: Code canadien du travail, Partie I, Révision*, Ottawa, Développement des ressources humaines Canada, 1995)

[111] Comme cette citation le précise, le rapport Sims a expressément recommandé «qu'une nouvelle disposition soit ajoutée dans le *Code* afin de permettre au Conseil de réviser la structure des unités de négociation» chez les employeurs ayant plus d'une de

that the statute should provide that "applicants must satisfy the Board that there are problems with the present bargaining unit configuration that render one or more of the units within the workplace inappropriate for collective bargaining." However, it is to be noted that the actual statutory language adopted by Parliament did not follow the precise terms of the Sims Report's recommended formulation. The statutory language chosen contains no reference to the presence of problems, although if units are no longer appropriate there will ordinarily be problems. The statute simply provides that "On application by the employer or a bargaining agent, the Board may review the structure of the bargaining units if it is satisfied that the bargaining units are no longer appropriate for collective bargaining."

[112] It should be noted that in addition to the wording set out in section 18.1(1), sections 18.1(2) to (4) now provide a flexible and interactive process to allow bargaining unit appropriateness problems arising under section 18.1(1) to be addressed. However, it is of course apparent that the Board will not wish to review bargaining units, even utilizing the interactive and flexible processes contemplated by sections 18.1(2) to (4), unless there are sound reasons for this. This is because as the Sims Report noted, in the short term such reviews can drastically interfere with the normal contract bargaining and contract administration process. The Sims Report also noted that reviews can override the choice of a bargaining agent made by employees and seriously alter bargaining unit structure. However, it should be recalled that bargaining unit reviews can be very much in the employee's interest if a broader perspective is taken. An additional consideration is important in this respect. The parties themselves now have a major role and may take the initiative if they feel units are inappropriate. The new specific provisions of section 18.1 allow a review based on appropriateness should the employer or an affected bargaining agent apply and the Board agrees that the existing bargaining units are no longer appropriate. In the present circumstances, it is an important consideration that both an affected bargaining agent and the employer have chosen to

ces unités. Il recommandait aussi que le *Code* indique que les «demandeurs doivent convaincre le Conseil des problèmes que pose la structure actuelle des unités de négociation et de l'inhabilité de ces derniers à négocier collectivement». Nous devons toutefois souligner que le libellé des dispositions législatives adoptées par le Parlement n'est pas exactement conforme à celui des recommandations du rapport Sims. Il ne fait aucune allusion à l'existence de problèmes, même s'il devrait normalement en exister pour que les unités ne soient plus habiles à négocier collectivement. Le paragraphe 18.1(1) dispose simplement que: «Sur demande de l'employeur ou d'un agent négociateur, le Conseil peut réviser la structure des unités de négociation s'il est convaincu que les unités ne sont plus habiles à négocier collectivement.»

[112] Il vaut la peine de souligner aussi que, outre ce que prévoit le paragraphe 18.1(1), les paragraphes 18.1(2) à (4) établissent un processus interactif souple qui permet de s'attaquer au problème des unités qui ne sont pas habiles à négocier collectivement aux termes du paragraphe 18.1(1). Néanmoins, il est évident, bien entendu, que le Conseil ne tient pas à réviser la structure des unités de négociation même en se fondant sur l'approche interactive que prévoient les paragraphes 18.1(2) à (4) à moins d'avoir de bonnes raisons de le faire. S'il en est ainsi, c'est parce que, comme le rapport Sims l'a noté, à court terme, les révisions peuvent énormément gêner le processus normal de négociation collective et d'administration des conventions collectives. Le rapport Sims a aussi souligné que les révisions peuvent prévaloir sur le choix d'agent négociateur des employés et transformer radicalement la structure des unités de négociation. Toutefois, nous devons nous rappeler que les révisions des unités de négociation peuvent être extrêmement avantageuses pour l'employé, dans une perspective plus globale. À cet égard, il est important de tenir compte aussi d'un autre facteur, à savoir que les parties elles-mêmes ont désormais un rôle important à jouer dans ce contexte et qu'elles peuvent prendre l'initiative si elles estiment que les unités ne sont pas habiles à négocier collectivement. Les nouvelles dispositions de l'article 18.1 autorisent en effet une

request that the Board review the relevant bargaining units.

[113] Because the new statutory provision differs, while the Board agrees that there is some onus, it does not fully agree with the CEP's suggestions respecting the nature and content of that onus. The Board is of the view that section 18.1(1) should not always be interpreted as creating a high threshold or heavy onus, but rather, must be given a definition consistent with the actual language contained in the *Code*, applied in the context and in consideration of the applicable facts. The meaning of the phrase "no longer appropriate" is not one which can be given the same meaning in all circumstances. The term must be considered in light of the new statutory context, bearing in mind the whole of section 18.1. The facts and circumstances which have led an employer or a bargaining agent to apply for a review must be carefully considered. The *Code* now comprehensively provides for bargaining unit reviews where bargaining units become inappropriate because employers who were formerly separate act as a single employer (section 35), there is a sale of a business (section 45), or if units are otherwise no longer appropriate (section 18.1(1)). Whether the evolution is due to a merger, a sale of business or whether it is a change of circumstances rendering the bargaining units inappropriate under section 18.1(1), the Board must take a broad and contextual view and should not necessarily impose a burden of proof that is not required or implied by the relevant *Code* provisions, considered in their factual and statutory context. The Board does not, therefore, view the bargaining unit review provisions of section 18.1(1) as necessarily imposing a high threshold or high burden of proof.

révision de l'habileté à négocier collectivement des unités dans le cas où l'employeur ou un agent négociateur en cause le demandent et où le Conseil reconnaît que l'unité existante n'est plus habile à négocier collectivement. En l'espèce, il est donc important qu'un agent négociateur en cause et l'employeur aient tous deux décidé de demander au Conseil de réviser la structure des unités de négociation.

[113] Comme la nouvelle disposition législative est différente de l'ancienne, et bien que le Conseil reconnaisse que la partie intéressée doit s'acquitter d'une certaine charge de la preuve, il ne souscrit pas entièrement aux idées du SCEP quant à la nature et au contenu de cette charge. Il estime qu'il ne faudrait pas toujours interpréter le paragraphe 18.1(1) comme s'il imposait un critère exigeant ou une lourde charge de la preuve, mais plutôt lui donner une définition compatible avec le libellé du *Code* dans son contexte, compte tenu des faits pertinents. L'expression «ne sont plus habiles à négocier collectivement» ne peut pas avoir le même sens dans toutes les circonstances. Il faut l'interpréter à la lumière du nouveau contexte législatif, en tenant compte de tout l'article 18.1. Les faits et les circonstances qui ont mené l'employeur ou un agent négociateur à demander une révision doivent être soigneusement pesés. Le *Code* contient désormais des dispositions exhaustives autorisant la révision des unités de négociation qui cessent d'être habiles à négocier collectivement parce que des employeurs jusque-là distincts se comportent comme un employeur unique (article 35), qu'il y a vente d'entreprise (article 45) ou que les unités ne sont plus habiles à négocier collectivement pour une autre raison (paragraphe 18.1(1)). Que le changement soit attribuable à une fusion, à une vente d'entreprise ou à des circonstances qui font en sorte que les unités ne sont plus habiles à négocier collectivement aux termes du paragraphe 18.1(1), le Conseil doit envisager la situation globalement dans son contexte, sans nécessairement imposer une charge de la preuve que les dispositions pertinentes du *Code* n'exigent ni n'impliquent dans leur contexte factuel et législatif. Le Conseil n'est donc pas d'avis que les dispositions du paragraphe 18.1(1) sur la révision des unités de négociation imposent nécessairement un critère exigeant ni une lourde charge de la preuve.

(c) Factors Relevant in Respect of the Application of Section 18.1(1)

[114] As it must generally do in assessing the appropriateness of bargaining units under the *Code*, the Board must take a broad and balanced view of the relevant factors in determining if bargaining units are no longer appropriate under section 18.1(1). The new section should not be viewed as narrowly remedial and designed to react only to serious problems as had been the case when reviews were conducted under section 18. The parties and the Board should be prepared to address such problems and situations as arise in a flexible manner aimed at ensuring effective industrial relations and sound and constructive labour management and collective bargaining practices. The Board should not refuse to address problems with inappropriate bargaining units until the problems grow serious or completely intolerable, if it is apparent that the bargaining units are no longer appropriate to the extent that effective industrial relations have been significantly impaired.

[115] This broader interpretation of the threshold requirement for undertaking a bargaining unit review has already been reflected in the Board's application of the threshold test for issuing a single employer declaration under section 35 of the *Code*. The shift in that test came about because of the introduction of the new statutory scheme. However, even prior to the statutory change, the predecessor Board had realized the necessity for a broader approach. The Board described that evolution in *Landtran Systems Inc. et al.*, [2002] CIRB no. 170:

> [43] The new statutory structure, coupled with the Board's developing jurisprudence, has had the effect of broadening the basis for the Board's exercise of discretion and expanding the concept of what constitutes a compelling labour relations purpose for granting such a declaration.
>
> [44] The Board's current position with respect to the labour relations purpose underlining the granting of a single employer declaration is summarized in *Air Canada et al.*, [2000] CIRB no. 90; 65 CLRBR (2d) 50; and 2001 CLLC 220-010. The Board stated as follows:
>
> "[35] The factors to be considered by the Board in deciding whether to exercise its discretion in this matter should reflect

c) Les facteurs pertinents pour l'application du paragraphe 18.1(1)

[114] Comme il est généralement tenu de le faire pour déterminer si des unités sont habiles à négocier collectivement en vertu du *Code*, le Conseil doit tenir compte globalement et de façon équilibrée des facteurs pertinents pour décider si une unité n'est plus habile à négocier en vertu du paragraphe 18.1(1). Ce nouveau paragraphe ne devrait pas être considéré seulement comme un remède conçu pour réagir seulement à de gros problèmes, comme c'était le cas lorsque les révisions étaient fondées sur l'article 18. Les parties et le Conseil devraient être disposés à s'attaquer aux problèmes et aux situations auxquelles ils sont confrontés d'une façon souple, en visant à assurer des relations du travail efficaces ainsi qu'une gestion du personnel et des pratiques de négociation collective saines et constructives. Le Conseil ne devrait pas refuser de s'attaquer à des problèmes dans les cas où des unités ne sont plus habiles à négocier collectivement avant qu'ils ne deviennent graves, voire complètement intolérables, s'il est évident que les unités en question ne sont plus habiles à négocier dans la mesure où ces problèmes sapent nettement l'efficacité des relations du travail.

[115] Cette interprétation plus globale du critère justifiant la révision des unités de négociation se reflète déjà dans son application par le Conseil lorsqu'il est appelé à rendre une déclaration d'employeur unique fondée sur l'article 35 du *Code*. Dans ce cas-là, le changement du critère applicable est dû à l'introduction des nouvelles dispositions législatives, quoique, même avant ce changement de la législation, l'ancien Conseil se rendait compte de la nécessité d'une approche plus globale. Le Conseil a décrit cette évolution dans *Landtran Systems Inc. et autres*, [2002] CCRI nº 170:

> [43] La nouvelle structure législative, associée à la jurisprudence en évolution du Conseil, a eu pour effet d'élargir les critères sur lesquels le Conseil s'appuie pour exercer son pouvoir discrétionnaire ainsi que la notion que ce sont les bonnes raisons, sur le plan des relations du travail, de prononcer la déclaration en question.
>
> [44] Le point de vue actuel du Conseil en ce qui concerne les raisons qui, du point de vue des relations du travail, justifient la déclaration d'employeur unique, est résumé dans l'affaire *Air Canada et autres*, [2000] CCRI nº 90; 65 CLRBR (2d) 50; et 2001 CLLC 220-010, où le Conseil s'est exprimé dans les termes suivants:
>
> «[35] Les facteurs dont le Conseil doit tenir compte pour trancher la question de l'exercice de son pouvoir

the new statutory structure. The process required by the *Code* to follow the declaration of single employer under section 35 (or section18.1(1) or a section 45 review of the structure of bargaining units) now specifies the consequences of such a declaration, thereby altering the effect and impact of the initial declaration. The statutory provisions allow a greater degree of control on the part of the affected parties subsequent to the initial declaration than had previously been the case. Notably as well, while the employer or trade union may now apply, Parliament did not broaden the provisions respecting the responding party. The responding party, whether employer or trade union, must be given 'the opportunity to make representations' before such a declaration is made.

...

[61] ... the factors the Board should consider in making a declaration such as that requested are now broader than is suggested. If bargaining rights are threatened, there is certainly a strong argument that the requested declaration should be made. However, as indicated, even before the recent amendments to section 35 to provide expressly for an application by an employer, the predecessor Board was of the view that section 35 was not restricted to circumstances where bargaining rights are threatened.

[62] Specifically, in *Prince Rupert Grain Ltd. et al., supra*, the Board noted:

'However, the labour relations purpose which justifies a section 35 declaration should not be restricted solely to that of preventing an employer from using the corporate structure to erode or undermine existing bargaining rights. As indicated earlier, the promotion of harmonious and effective industrial relations is a sound labour relations reason for the Board to exercise its discretion thereunder (*The Canadian Press et al., supra*).

In the present case, the applicant argued that a single employer declaration would promote 'effective industrial relations' and 'sound labour-management relations' in that it would preserve the industry-wide bargaining structure already in place. The Board has long acknowledged that the rationalization of bargaining structures is a valid labour relations reason for the Board to exercise its discretion under section 35 of the *Code* so long as bargaining rights are not denied or eroded ...'

(pages 15-16 and 27-28; 63 and 73; and 143,077 and 143,081-143,082)"

[45] Further, in *Air Canada et al.*, [2000] CIRB no. 78; and 2000 CLLC 220-059, the Board observed as follows:

"[34] ... A careful consideration of section 35 and section 18.1 in their present statutory context leads the Board to conclude

discrétionnaire en l'espèce devraient refléter la nouvelle structure législative. La procédure à appliquer aux termes du *Code* après la formulation d'une déclaration d'employeur unique fondée sur l'article 35 (ou le paragraphe 18.1(1) ou une révision de la structure de négociation aux termes de l'article 45) indique maintenant les conséquences d'une telle déclaration, et modifie de ce fait l'effet et l'incidence de la déclaration initiale. Si l'on compare la situation actuelle à la situation antérieure, les dispositions législatives accordent une plus grande marge de manoeuvre aux parties visées après que le Conseil a fait la déclaration initiale. Précisons également que, même si l'employeur et le syndicat peuvent désormais présenter une demande, les dispositions s'appliquant à la partie intimée n'ont pas été modifiées. La partie intimée, qu'il s'agisse de l'employeur ou du syndicat, doit avoir «la possibilité de présenter des arguments» avant qu'une déclaration soit faite.

...

[61] ... les facteurs dont le Conseil doit tenir compte pour faire une déclaration du genre de celle demandée en l'espèce sont désormais plus généraux que le prétend le syndicat. Si les droits de négociation sont menacés, cela constitue à coup sûr un argument solide en faveur de la déclaration demandée. Cependant, comme il est indiqué, avant même que l'article 35 ne soit récemment modifié pour accorder explicitement aux employeurs le droit de présenter une demande, l'ancien Conseil avait formulé l'opinion que l'article 35 n'avait pas pour seul objet de remédier aux situations où les droits de négociation sont menacés.

[62] Plus particulièrement, dans *Prince Rupert Grain Ltd. et autre*, précitée, le Conseil a déclaré ce qui suit:

«Toutefois, les objectifs liés aux relations de travail qui justifient une déclaration fondée sur l'article 35 ne devraient pas se limiter au fait d'empêcher un employeur de se servir de la structure de l'entreprise pour porter atteinte ou faire échec aux droits de négociation existants. Comme nous l'avons dit plus haut, favoriser des relations de travail harmonieuses et efficaces est un motif lié aux relations de travail qui peut inciter le Conseil à exercer son pouvoir discrétionnaire (*Presse canadienne et autres*, précitée).

En l'espèce, la requérante soutient qu'une déclaration d'employeur unique favoriserait des «relations de travail efficaces» et des «relations patronales-syndicales harmonieuses» en ce sens qu'elle préserverait la structure de négociation sectorielle déjà en place. Le Conseil a reconnu il y a longtemps que la rationalisation des structures de négociation est une bonne raison liée aux relations de travail qui l'inciterait à exercer son pouvoir discrétionnaire aux termes de l'article 35 du *Code* pourvu que cela ne donne pas lieu à un déni ou à l'érosion des droits de négociation ...»

(pages 15-16, 27-28; 63 et 73; et 143,077 et 143,081-143,082)»

[45] En outre, dans l'affaire *Air Canada et autres*, [2000] CCRI n° 78; et 2000 CLLC 220-059, le Conseil a fait la remarque suivante:

«[34] ... Un examen attentif des articles 35 et 18.1 dans leur contexte législatif actuel amène le Conseil à conclure qu'il doit

that a broader basis for the exercise of its discretion is required. The Board considers that rationalization of bargaining units, which will promote sound labour relations and which will prevent disruption caused by inter-unit conflicts is an appropriate labour relations purpose to make a section 35 declaration. ...

(pages 18; and 143,514)"

[46] Clearly, the Board's exercise of discretion need not be remedial alone.

[47] There are obviously circumstances, as acknowledged by the Board in *Air Canada (90)*, *supra*, (page 20), where a corporate integration does not automatically mean integration of bargaining units. Similarly, corporate restructuring does not necessarily mean that the bargaining units require restructuring *ipso facto*. Rather, each case must, on its merits, reflect the need for a rationalization of the bargaining units in order to promote the purposes of the *Code*, and/or to protect bargained or bargaining rights.

(pages 18-20)

élargir les critères sur lesquels il s'appuie pour exercer son pouvoir discrétionnaire. Le Conseil estime que la rationalisation des unités de négociation, qui favorisera de saines relations du travail et qui mettra un terme aux perturbations attribuables aux différends entre les unités, est un objectif approprié lié aux relations de travail justifiant une déclaration fondée sur l'article 35...

(pages 18; et 143,508)»

[46] Manifestement, l'exercice par le Conseil de son pouvoir discrétionnaire ne doit pas viser uniquement à corriger une situation.

[47] Il y a évidemment des circonstances, ainsi que le Conseil l'a reconnu dans l'affaire *Air Canada (90)*, précitée (page 20), où l'intégration des sociétés ne suppose pas nécessairement l'intégration des unités de négociation. De même, la restructuration de sociétés ne signifie pas nécessairement que les unités de négociation doivent elles aussi être restructurées par le fait même. Chaque cas doit plutôt refléter en lui-même le besoin d'une rationalisation des unités de négociation pour favoriser les objectifs du *Code* et pour protéger les droits négociés ou les droits de négocier.

(pages 18-20)

[116] In some cases, the changes giving rise to the need for restructuring may make the need to restructure bargaining units obvious. In other circumstances they may be more subtle, but no less compelling. In either case, the Board must undertake to consider the existing bargaining unit structure, the evidence before it and the submissions of the parties as to why or why not the units may no longer be appropriate, and make the necessary assessment bearing in mind the relevant statutory considerations and context. What is required, however, is not that the Board apply an artificially stringent or narrow test, but that it make a sound determination based upon all of the relevant considerations. Viewed in its context, and the following of a careful consideration of the matters relevant in the specific circumstances, the application of section 18.1(1) must ask whether in consideration of all relevant factors, the bargaining units in question are no longer appropriate to the extent that statutory consequences provided by sections 18.1(2) to (4) should apply. The initial decision whether or not to initiate a bargaining unit review is required by section 18.1(1) to be made by the Board. Once it is made, the matter is to be referred to the parties to attempt agreement.

[116] Dans certains cas, les changements qui rendent une restructuration nécessaire peuvent rendre manifeste la nécessité d'une restructuration des unités de négociation, alors qu'ils peuvent parfois aussi être plus subtils, mais tout aussi impératifs. Quoi qu'il en soit, le Conseil se doit d'étudier la structure des unités de négociation existante, la preuve qui lui est soumise et les observations des parties déclarant pourquoi ou pourquoi pas les unités ne sont peut-être plus habiles à négocier collectivement, en tirant la conclusion qui s'impose compte tenu des dispositions législatives pertinentes et du contexte. Cela dit, le Conseil ne doit pas appliquer un critère artificiellement limitatif ou restrictif, mais rendre une décision logique basée sur tous les facteurs pertinents. Avant d'appliquer le paragraphe 18.1(1), il faut le situer dans son contexte et se demander, après avoir examiné minutieusement les facteurs pertinents dans les circonstances de l'affaire, si, tous ces facteurs bien pesés, les unités en question ne sont plus habiles à négocier collectivement dans la mesure où les conséquences juridiques prévues aux paragraphes 18.1(2) à (4) devraient s'appliquer. La décision initiale d'entreprendre ou pas une révision des unités de négociation doit être prise par le Conseil, en vertu du paragraphe 18.1(1). Une fois la décision prise, la question doit être renvoyée aux parties pour qu'elles tentent de s'entendre.

[117] It is apparent that the factors and criteria that may be relevant for the Board to consider in the

[117] Il est évident que les facteurs et les critères susceptibles de devoir être pesés par le Conseil varient

circumstances will vary and be weighed differently depending upon the circumstances of the case and by which statutory process the application is brought, be it sections 18.1(1), 35 or 45. The simple fact of a merger of operations may compel action under sections 35 and 18.1(2) to (4). A sale of a business under section 45 may by itself cause a need to reexamine bargaining unit appropriateness to arise, particularly if an employer is operationally combining its newly acquired business with an existing business. Under section 18.1(1), businesses and bargaining agents alike must have the freedom to react if their developing circumstances make their bargaining unit structures no longer appropriate.

[118] If the parties themselves suggest and submit that an identified factor or factors make the bargaining units no longer appropriate, the Board should assess such factors. The Board must consider such industrial relations issues and other factors as it finds to be relevant to the particular case. The Board's responsibility is to broadly assess the issue of whether the bargaining units are no longer appropriate for collective bargaining within the context of section 18.1(1) and within the broader context and purposes of the statute. All relevant issues and criteria should be carefully assessed in context. Having considered all of the relevant evidence and submissions of the parties and having weighed and considered the applicable factors and criteria, the Board must then ask itself whether it is satisfied that the existing bargaining units are no longer appropriate for collective bargaining. As the Board made clear in *Air Canada et al.*, [2001] CIRB no. 147:

> [22] ... the Board must take a broad and comprehensive view in determining what bargaining unit is appropriate and appropriately balance the different relevant interests and priorities, whether the determination of an appropriate unit is done in the context of an initial certification, a merger, or otherwise. ...
>
> (pages 18-19)

[119] The longstanding policies of the Board respecting the structure of bargaining units will also be of importance in the taking of a comprehensive view. The above consideration of the background leading to the creation of a separate bargaining unit for technical employees at the CBC shows that the technical unit, unit 2, involved a departure from the fundamental

selon les circonstances et qu'il leur accorde un poids différent selon les circonstances de l'affaire et le processus législatif sur lequel la demande est fondée, que ce soit celui du paragraphe 18.1(1), de l'article 35 ou de l'article 45. Une simple fusion d'activités peut justifier une intervention fondée sur l'article 35 et sur les paragraphes 18.1(2) à (4). Une vente d'entreprise aux termes de l'article 45 peut en elle-même nécessiter une nouvelle détermination de l'habileté à négocier collectivement des unités, particulièrement si l'employeur combine l'exploitation de l'entreprise qu'il vient d'acquérir avec celle d'une entreprise existante. Conformément au paragraphe 18.1(1), les employeurs et les agents négociateurs doivent avoir une égale liberté de réagir si l'évolution des circonstances fait que la structure de leurs unités de négociation les rend non habiles à négocier collectivement.

[118] Si les parties elles-mêmes avancent un ou deux facteurs en disant que c'est à cause d'eux que les unités ne sont plus habiles à négocier collectivement, le Conseil doit évaluer ces facteurs. Il doit tenir compte aussi des questions de relations du travail et des autres facteurs qu'il juge pertinents en l'espèce. Sa responsabilité consiste à se prononcer globalement sur la question de savoir si les unités ne sont plus habiles à négocier collectivement dans le contexte du paragraphe 18.1(1) ainsi que dans le contexte et les objectifs plus généraux du *Code*. Tous les enjeux et tous les critères pertinents devraient être soigneusement évalués en contexte. Après avoir tenu compte de toute la preuve pertinente et des observations des parties, en ayant pesé et évalué les facteurs et les critères applicables, le Conseil doit se demander s'il est convaincu que les unités existantes ne sont plus habiles à négocier collectivement. Comme il l'a clairement précisé dans *Air Canada et autre*, [2001] CCRI n° 147:

> [22] ... le Conseil doit adopter une perspective globale pour déterminer l'unité de négociation qui est habile à négocier collectivement en tenant compte aussi des priorités et des intérêts pertinents de chacune des parties, que la détermination se fasse dans le contexte d'une demande initiale d'accréditation, d'une fusion d'entreprises ou autrement...
>
> (pages 18-19)

[119] Les politiques que le Conseil a depuis longtemps adoptées sur la structure des unités de négociation ont aussi leur importance dans cette approche holistique. Compte tenu du contexte qui a mené à la création d'une unité de négociation distincte pour les employés techniques de la SRC, il est évident que l'unité technique qu'est l'unité 2 impliquait une démarche

notion often articulated by the Board, that in mature enterprises in which most employees are unionized, the preferred bargaining unit structure should be one bargaining unit for all employees, described in general terms. The existence of a bargaining unit structure other than that suggested by the relevant Board policies will always be one factor suggesting that a reexamination of structures may be required, particularly in an environment that is evolving and changing. The circumstances of bargaining units are not all the same and what is appropriate at one time or in one set of circumstances may not be appropriate in another. If the necessity for the Board to consider its own developed and articulated policies is considered, and if it is also realized that the state and circumstances of the enterprise and employees may be evolving and changing, it makes less sense to argue that a high threshold must always be met before a determination is made that formerly appropriate bargaining units may have become inappropriate.

[120] At the time of the initial global review in 1991-93, the reconsideration panel of the CLRB considered the situation of the CBC in *Canadian Broadcasting Corporation (846)*, *supra*, and observed that although it viewed the units then established to be appropriate, the following principle should ordinarily apply:

> 2. There should be, as a matter of basic principle, one unit for all employees. Units should not be fragmented or their numbers increased except for compelling reasons ...
>
> (page 15)

[121] In setting out as a matter of basic principle that bargaining units should not be fragmented and that one unit was preferable, the panel of the CLRB that conducted the last global review of CBC bargaining units was paraphrasing observations of an earlier CLRB panel, set out in a decision of the Board in *Canada Post Corporation* (1988), 73 di 66; and 19 CLRBR (NS) 129 (CLRB no. 675). In *Canada Post Corporation*, *supra*, the Board takes a broad view, which assesses bargaining unit appropriateness within the framework that less fragmentation of bargaining

différente de l'approche fondamentale que le Conseil a souvent décrite, à savoir que, dans les entreprises à maturité dont la plupart des employés sont syndiqués, la structure des unités de négociation souhaitable ne devrait comprendre qu'une unité de négociation pour tous les employés, décrite en termes génériques. L'existence d'une structure d'unités de négociation autre que celle que préconisent les politiques pertinentes du Conseil sera toujours un facteur qui l'incitera à croire qu'une révision de la structure de négociation peut s'imposer, particulièrement dans un environnement en évolution et en proie au changement. Les circonstances dans lesquelles les unités de négociation se trouvent ne sont pas toutes identiques, et l'unité habile à négocier à un moment donné ou dans des circonstances précises peut ne pas l'être à un autre moment ou dans d'autres circonstances. Si le Conseil se doit de tenir compte de ses propres politiques établies et bien articulées et s'il est aussi conscient que la situation et les circonstances de l'entreprise et les employés peuvent évoluer et changer, il est moins logique de prétendre qu'il faut toujours satisfaire à un critère exigeant avant de conclure que des unités jusque-là considérées comme habiles à négocier collectivement peuvent avoir cessé de l'être.

[120] À l'époque de la révision initiale globale, de 1991 à 1993, le banc de révision du CCRT avait étudié la situation de la SRC dans *Société Radio-Canada (846)*, précitée; il avait fini par conclure que, même s'il considérait les unités alors établies comme habiles à négocier collectivement, le principe suivant devrait ordinairement s'appliquer:

> 2. Selon le principe de base il n'y a qu'une seule unité pour l'ensemble des employés; autrement dit, on ne doit pas, sans bonnes raisons, multiplier inutilement les unités...
>
> (page 15)

[121] En établissant le principe de base que les unités de négociation ne devraient pas être fragmentées et qu'une seule grande unité est préférable à plusieurs petites unités, le banc du CCRT qui a mené la plus récente révision globale de la structure des unités de négociation de la SRC paraphrasait les observations d'un banc antérieur du Conseil dans *Société canadienne des postes* (1988), 73 di 66; et 19 CLRBR (NS) 129 (CCRT nº 675), où le Conseil avait adopté une approche globale pour déterminer si les unités étaient habiles à négocier collectivement, en partant du

units best serves the essential interests of both the employees and of the employer:

> What we established as our principal objective is to ensure that the configuration of bargaining units that we determine allows and provides for employees the greatest benefit while employed with the Corporation, to alleviate to the extent possible their considerable fears with regard to job security, and to permit the greatest amount of flexibility to employees in furthering their careers within the organization without being artificially restricted. This panel adheres to the philosophy that favours the formation of large bargaining units and looks with disfavour on the notion of the artificial fragmentation of bargaining units. Maintenance of that philosophy was an additional objective.
>
> Finally, we concur with and support the views as expressed by the British Columbia Labour Relations Board in the cases of *Insurance Corporation of British Columbia*, [1974] 1 Can LRBR 403; and *British Columbia Ferry Corporation*, [1977] 1 Can LRBR 526, as they relate to the specific manner of dealing with quasi-public service employers, their specific needs, the specific services they offer to the public, and how those services and needs must be reconciled.
>
> ...
>
> In that regard, we have set as our last objective one which is to configure the bargaining units in such a way so as to provide the employer, to the greatest extent possible, with the flexibility to manage its operations more efficiently and effectively. The Corporation, always under the scrutiny of the public and politicians, has been, and continues to be, under enormous pressures to improve service and balance its books. Our decision, by providing needed flexibility to the Corporation, should better permit it to deal with those pressures. This in turn makes the goals referred to above infinitely more attainable. This should result in less outside pressure on the Corporation which ultimately must translate into less anxiety on the part of employees as job security will become less of an issue. It is our firm belief that the employees of the Corporation are only as secure as the Corporation itself. Buttressing the latter protects the employees and their needs.
>
> (pages 91-92; and 154-155)

[122] It is recognized that the situation of the modern CBC is not directly comparable to that of Canada Post in 1988. The essentiality of the service provided is not directly comparable. Many other factors are different. However, it is clear that the predecessor Board, as is the present Board, was concerned to ensure a configuration of bargaining units that by avoiding unnecessary fragmentation allowed the enterprise in question to deal flexibly and efficiently with the challenges facing it in order to enhance the stability and

principe que plus la fragmentation des unités est réduite, mieux les intérêts essentiels et des employés, et de l'employeur seront servis:

> Bref, nous nous sommes donnés comme principal objectif d'établir une structure d'unités de négociation aussi avantageuse que possible pour les employés, tant qu'ils resteront au service de la Société, de façon à dissiper le plus possible, leurs grandes inquiétudes quant à leur sécurité d'emploi, et à leur offrir un maximum de possibilités de cheminement professionnel à la Société, en leur évitant d'être limités par des barrières artificielles. Le présent quorum du Conseil est partisan des grandes unités de négociation et, partant, défavorable à l'idée d'un morcellement artificiel de ces unités. Le respect de cette ligne de conduite était pour nous un autre objectif.
>
> Enfin, nous souscrivons aux opinions exprimées par la Commission des relations de travail de la Colombie-Britannique dans *Insurance Corporation of British Columbia*, [1974] 1 Can LRBR 403; et *British Columbia Ferry Corporation*, [1977] 1 Can LRBR 526, dans la mesure où ces décisions portent sur la façon de traiter les quasi-fonctionnaires, compte tenu de leurs besoins et des services qu'ils offrent au public, ainsi que la façon de concilier les uns et les autres:
>
> ...
>
> À cet égard, notre dernier objectif consiste à structurer les unités de négociation de façon à donner à l'employeur toute la latitude possible pour gérer son exploitation de façon plus efficiente et efficace que jamais. La Société, toujours sur la sellette pour le public et pour les hommes politiques, a éprouvé et continue d'éprouver des pressions énormes de tous ceux qui veulent qu'elle améliore son service et qu'elle fasse ses frais. En lui donnant la latitude dont elle a besoin, notre décision devrait l'aider à supporter ces pressions, ce qui rendra infiniment plus réalisables les buts dont nous venons de parler, de sorte que les pressions extérieures qu'elle éprouve devraient diminuer. À la longue, l'angoisse des employés tendra à se dissiper, à mesure que leur sécurité d'emploi sera moins critique. Nous sommes fermement convaincus que les employés de la Société n'ont d'autre sécurité que celle de la Société elle-même. Si celle-ci est renforcée, les employés et leurs besoins sont protégés.
>
> (pages 91-92; et 154-155)

[122] Nous reconnaissons que la situation de la SRC d'aujourd'hui n'est pas directement comparable à celle de la Société canadienne des postes en 1988; la nature fondamentale du service offert n'est pas directement comparable et de nombreux autres facteurs diffèrent, mais il est clair que l'ancien Conseil tout comme le Conseil de l'heure se devait d'opter pour une structure des unités de négociation qui, en évitant une fragmentation inutile, permette à l'entreprise concernée de relever avec souplesse et efficience les défis qui se

job security of the relevant employees. The necessity of awarding undue fragmentation also applies to the CBC.

[123] The foregoing general principles set out in *Canada Post Corporation*, *supra*, were recently considered, updated and applied in the broadcasting context by a panel of the CIRB in *TVA Group Inc.*, [2000] CIRB no. 67. In that decision, this Board observed as follows:

> [81] The principles governing bargaining unit determination are well established and have been reiterated in countless decisions. Among the goals the Board attempts to achieve is to establish units that take into account both the employees' and employer's interest such that a balance in that respect is achieved. More specifically, units should provide the employer to the greatest extent possible with the flexibility to manage its operations in a more effective and efficient manner while at the same time providing employees with the best means of protecting their rights under the *Code*, as well as the greatest amount of flexibility in furthering their careers. Ultimately, the Board seeks to establish units that are viable and that allow for effective collective bargaining and harmonious labour relations (see *Canada Post Corporation, supra; Quebec North Shore & Labrador Railway Co.* (1992), 90 di 110; and 93 CLLC 16,020 (CLRB no. 978); *Canadian Museum of Civilization*, *supra*, and *Canadian Pacific Limited* (1976), 13 di 13; [1976] 1 Can LRBR 361; and 76 CLLC 16,018 (CLRB no. 59)).
>
> [82] There are no specific guidelines provided by the *Code* to govern every situation. However, over the years the Board has enunciated a policy of favouring larger, more comprehensive units and has developed a list of factors it considers relevant for the purpose of bargaining unit determination. The usual criteria and in particular those that favour an all-employee unit or the creation and maintenance of larger bargaining units include administrative efficiency and convenience in bargaining, the enhancement of lateral employee mobility, the facilitation of a common framework of employment conditions, and increased industrial stability. Other factors considered are the community of interest amongst employees, the viability of the bargaining unit(s), the history of certifications and negotiations, the size of the employer's operation, its method of organization and administration, the structure of bargaining units generally in the particular industry.
>
> [83] While the Board favours an all-employee unit or the creation and maintenance of larger bargaining units, the Board will nevertheless create less than all encompassing units or fragment an existing employee complement where there are compelling reasons to do so. The factors that favour smaller units include a diverging community of interests, geographical factors, specific statutory provisions, the likelihood that a larger unit will not be viable, and an interest in enabling employees to obtain representation.

posent à elle, de façon à accroître sa stabilité et la sécurité des employés intéressés. Cette nécessité d'éviter un morcellement indu vaut aussi pour la SRC.

[123] Les principes généraux qui précèdent et qui sont énoncés dans *Société canadienne des postes*, précitée, ont récemment été analysés, mis à jour et appliqués dans le contexte de la radiodiffusion par un banc du CCRI dans *Groupe TVA Inc.*, [2000] CCRI nº 67, où le Conseil a déclaré ce qui suit:

> [81] Les principes régissant la détermination des unités de négociation sont bien établis et ont été réitérés dans d'innombrables décisions. Un des buts du Conseil consiste à établir des unités en tenant compte tant des intérêts des employés que des intérêts de l'employeur afin de maintenir un juste équilibre. Plus particulièrement, les unités doivent autant que possible accorder à l'employeur la souplesse nécessaire pour qu'il puisse gérer ses affaires de manière plus efficiente et efficace, tout en fournissant aux employés les meilleurs moyens de protéger les droits qui leur sont conférés par le *Code* et toute la souplesse nécessaire à leur avancement. Au bout du compte, le Conseil tente de mettre en place des unités viables, qui facilitent la négociation collective et l'établissement de relations du travail harmonieuses (voir *Société canadienne des postes,* précitée; *Chemin de fer Quebec North Shore & Labrador* (1992), 90 di 110; et 93 CLLC 16,020 (CCRT nº 978); *Musée canadien des civilisations*, précitée; et *Canadien Pacifique Limitée* (1976), 13 di 13; [1976] 1 Can LRBR 361; et 76 CLLC 16,018 (CCRT nº 59)).
>
> [82] Le *Code* ne renferme pas de lignes directrices particulières en prévision des différentes situations qui peuvent surgir. Au fil des années, toutefois, le Conseil a eu pour politique de privilégier l'établissement d'unités plus importantes et plus générales. Il a dressé une liste des facteurs qu'il considère comme pertinents pour la détermination des unités de négociation. Les critères habituels, et plus particulièrement ceux qui jouent en faveur d'une unité englobant tout l'effectif ou de la création et du maintien d'unités plus importantes, comprennent l'efficacité administrative et la commodité de la négociation, l'amélioration de la mobilité latérale des employés, la promotion de conditions d'emploi communes et une plus grande stabilité industrielle. Parmi les autres facteurs dont le Conseil tient compte figurent la communauté d'intérêts des employés, la viabilité de l'unité ou des unités de négociation, les antécédents en matière d'accréditation et de négociation, la taille de l'entreprise, son organisation et son administration, et la structure des unités de négociation en général dans le secteur considéré.
>
> [83] Même si le Conseil privilégie une unité englobant tout l'effectif ou la création et le maintien d'unités de négociation plus importantes, il lui arrive de créer des unités qui n'englobent pas tout l'effectif ou de fragmenter l'ensemble des employés lorsqu'il a des motifs impérieux de le faire. Parmi les facteurs qui militent en faveur d'unités plus petites, mentionnons l'absence de communauté d'intérêts, la situation géographique, des dispositions législatives particulières, la probabilité qu'une unité plus importante ne soit pas viable et le désir de permettre aux employés d'être représentés.

[84] As the Board stated in *VIA Rail Canada Inc.* (1997), 104 di 67; and 38 CLRBR (2d) 124 (CLRB no. 1206), in the final analysis, the question to be resolved is whether the bargaining unit reorganization will foster industrial peace in facilitating labour relations for the bargaining agent(s) and for the employer and whether it will promote the establishment of more realistic and hence healthier labour relations between the parties.

(pages 23-24)

[124] The Board also considered conditions in the television industry, in the following words:

[89] Each of the parties presented evidence that described TVA's operations and the various functions involved. As well, each party presented the particular facts that constituted the basis of its position. A number of subjects predominated, namely the evolution of technology and its impact, the need to remain competitive, and the interrelationships between directors and managers and between employees. As outlined below, one element was evidenced throughout the hearing and that was the team effort involved in carrying out TVA's operations.

[90] TVA, as other television networks, has experienced enormous changes since its inception. It has gone from using heavy and cumbersome equipment to small, compact equipment that is easily portable. In many instances, film has been replaced by video and new equipment has emerged for editing functions. Advances allow for more sophisticated editing to be carried out by editors and have facilitated off-line editing. Computers are commonplace at TVA and assume importance in almost every aspect of its operations.

[91] The evolution is still ongoing. The means of transmission is undergoing a major technological change moving from an analogue system to a new digital norm and to a higher definition. Although this transformation has not been completed, other changes involving the new digital technology have already taken place and new equipment has been acquired such as the digital intercom system, new digital cameras and a 500 digital Betacam VTR. In addition a new digital studio has been installed.

[92] New technology has resulted in a blurring of the lines between classifications, overlap in functions and jurisdictional disputes. Union boundaries based on different technologies that no longer exist have given rise to grievances with different classifications in different bargaining units, each claiming entitlement to the work in dispute.

[93] Another relatively new fact is the change in the environment in which TVA operates. TVA, in the past, only had its own programming department with which to contend. Today, TVA faces competition from independent production companies and from freelancers. A certain versatility exists in the marketplace whereby one person is capable of performing

[84] Comme le Conseil l'a affirmé dans *VIA Rail Canada Inc.* (1997), 104 di 67; et 38 CLRBR (2d) 124 (CCRT n° 1206), en dernière analyse, la question est de savoir si la réorganisation de l'unité de négociation favorisera la paix industrielle en facilitant les relations de travail tant pour l'agent ou les agents négociateurs que pour l'employeur et en assurant l'établissement de rapports de travail plus réalistes et donc plus sains entre les parties.

(pages 23-24)

[124] Le Conseil a aussi déclaré ce qui suit dans la même décision, au sujet des conditions dans le secteur de la télévision:

[89] Chaque partie a présenté des éléments de preuve décrivant les activités de TVA et les diverses fonctions en cause. De même, chaque partie a exposé les faits particuliers à la base de la thèse qu'elle défend. Certains éléments ont prédominé, à savoir l'évolution de la technologie et son impact, le besoin de demeurer concurrentiel, les rapports entre les directeurs et les cadres et entre les employés. Tel qu'il est indiqué ci-dessous, un élément est ressorti du début à la fin de l'audience, soit le travail d'équipe qui caractérise les activités de TVA.

[90] TVA, comme d'autres réseaux de télévision, a vécu d'énormes transformations depuis ses débuts. Elle est passée d'un équipement lourd et encombrant à un matériel léger et compact, facile à transporter. La vidéo a bien souvent remplacé le film et de nouveaux appareils servent au montage. Grâce aux progrès réalisés, les monteurs peuvent travailler avec plus de précision et il est plus facile de faire le prémontage. L'utilisation de l'ordinateur est généralisée à TVA et l'informatique joue un rôle important dans à peu près toutes les sphères d'activité de l'entreprise.

[91] Les transformations se poursuivent, d'ailleurs. Les moyens de transmission sont en plein bouleversement technologique, passant d'un système analogique à un nouveau système numérique et à une définition supérieure. Bien que cette évolution ne soit pas terminée, d'autres changements faisant intervenir la nouvelle technologie numérique ont déjà été apportés et l'entreprise a fait l'acquisition de nouveaux équipements, tels qu'un système d'intercommunication numérique, de nouvelles caméras numériques et un magnétoscope numérique Betacam 500. Elle s'est dotée d'un nouveau studio numérique.

[92] La nouvelle technologie a estompé les démarcations entre les classifications, entraîné des chevauchements de fonctions et causé des conflits de compétence. Les barrières syndicales fondées sur des technologies qui n'existent plus ont donné lieu à des griefs au sujet de diverses classifications relevant d'unités de négociation différentes, chacune se déclarant compétente pour accomplir le travail revendiqué.

[93] Un autre fait relativement nouveau est le milieu dans lequel évolue TVA. Par le passé, l'entreprise n'avait à composer qu'avec son propre service de programmation. Aujourd'hui, elle fait face à la concurrence de producteurs indépendants et de pigistes. On observe sur le marché une certaine polyvalence, une personne étant capable d'exercer les

the functions of two or even three persons, which necessarily affects TVA's capacity to remain competitive.

[94] TVA, in its attempt to be more efficient and competitive, has prepared a new plan for the organization of production that would include grouping employees together with respect to their competence and establishing multifunctionality of positions. Although TVA has a number of multifunctional employees, such employees are precluded in most instances from carrying out several functions because of union barriers. The same reason applies to its plans to restructure its workforce.

[95] Another important feature that emerged from the testimony is the interaction that exists both at the management level and at the base. TVA has a centralized management structure that has become even more streamlined with its inner management committee. Its vice-presidents deal with each other on an ongoing basis and the various directors have ongoing ties with other divisions. This interaction also continues with respect to employees.

[96] Numerous classifications and skills are involved in producing programs and encompass a large number of functions ranging from conceptual functions to administrative tasks. The relationship among the various employee classifications is evident whether we are dealing with the production of news or public affairs, or the production of dramas or other programs.

(pages 25-27)

fonctions de deux ou trois autres personnes, ce qui influe inévitablement sur la capacité de TVA de demeurer concurrentielle.

[94] TVA, afin d'être plus efficace et plus concurrentielle, a préparé un nouveau plan d'organisation de la production qui comporterait le regroupement des employés en fonction de leurs compétences et qui créerait des postes polyvalents. TVA compte déjà un certain nombre d'employés polyvalents, mais dans la plupart des cas ils ne peuvent exercer plusieurs fonctions à cause des barrières syndicales. Il en va de même des projets de restructuration de la main-d'oeuvre de TVA.

[95] Une autre caractéristique importante qui s'est dégagée des témoignages est l'interaction qui existe tant au niveau de la direction qu'au niveau des employés. TVA s'est dotée d'une structure administrative centralisée qu'elle a rationalisée encore davantage en créant un comité de gestion restreint. Ses vice-présidents communiquent entre eux en permanence et les divers directeurs sont en contact constant avec d'autres directions. Cette interaction existe également en ce qui a trait aux employés.

[96] La production d'émissions fait intervenir de nombreuses classifications et compétences et englobe une vaste gamme de fonctions allant du travail conceptuel aux tâches administratives. Les rapports entre les employés ayant diverses classifications sont manifestes, qu'il s'agisse de la production de l'information, des affaires publiques ou de la production de dramatiques ou d'autres émissions.

(pages 25-27)

[125] It is apparent therefore that if the text of section 18.1(1) is to be applied as Parliament intended, the Board must take a balanced and analytical approach, it must address the concerns raised by the parties, give due consideration to its own policies and experience, carefully consider the applicable facts and determine whether in the particular circumstances before it the units in question remain appropriate. The Board must carefully balance the interests of the employer and of the affected employees.

[125] Il est donc évident que, si le texte du paragraphe 18.1(1) est appliqué comme le Parlement l'entendait, le Conseil doit adopter une approche analytique équilibrée, s'occuper des points soulevés par les parties, tenir dûment compte de ses propres politiques et de son expérience, peser soigneusement les faits pertinents et décider si, dans les circonstances de chaque affaire, les unités en question demeurent habiles à négocier collectivement. Bref, il doit judicieusement concilier les intérêts de l'employeur et ceux des employés en cause.

VIII - Conclusion

VIII - Conclusion

[126] Having considered all the above factors, it is apparent, if the above standards are considered and applied, that the current bargaining units, as has been argued by the employer and by the CMG, are no longer appropriate.

[126] Après avoir tenu compte de tous ces facteurs, il est évident que, si l'on applique les normes qui précèdent, les unités actuelles ne sont plus habiles à négocier collectivement, comme l'employeur et la GCM l'ont déclaré.

[127] There are a variety of reasons for this, and while the Board is of the view that it must carefully reflect the wording of the *Code*, and not imply a threshold or burden of proof not expressed in the wording, the units under consideration here would no longer be

[127] Cela s'explique pour diverses raisons, et même si le Conseil est d'avis qu'il doit soigneusement refléter le libellé du *Code* dans sa décision, sans impliquer l'existence d'un critère ou d'une charge de la preuve qui ne sont pas exprimés dans le texte, les unités en

appropriate even if there was a high threshold of proof. First of all, the separation of technical functions into a separate bargaining unit, structured as that unit is now structured and given that the work functions are integrated, leads to unsound labour relations because it is arbitrary and problematic, puts employees performing similar and integrated functions in separate units, reduces flexibility and efficiency, causes jurisdictional uncertainty and increases the tensions surrounding the necessary introduction and utilization of new technology. There is undue fragmentation of the relevant bargaining units, which is not based upon real and significant differences in work functions and which introduces unnecessary administrative complexity and a lack of flexibility into the workplace.

cause ne seraient plus habiles à négocier collectivement même si la charge de la preuve était lourde. Premièrement, la séparation des fonctions techniques dans le cadre d'une unité de négociation distincte structurée comme elle l'est maintenant, étant donné que les fonctions opérationnelles sont intégrées, mène à des relations du travail malsaines parce qu'elle est arbitraire et cause des problèmes, que des employés chargés de tâches virtuellement identiques et de fonctions intégrées sont classés dans des unités distinctes, qu'elle réduit la souplesse et l'efficience, cause de l'incertitude en matière de compétences et accroît les tensions qui entourent l'introduction et l'utilisation nécessaires de la nouvelle technologie. Il en résulte une fragmentation inutile des unités de négociation qui n'est pas fondée sur de véritables différences importantes des fonctions professionnelles et qui introduit dans le milieu de travail une complexité et un manque de souplesse inutile dans l'administration.

[128] Secondly, the bargaining unit structure limits the capacity of the Corporation to rapidly and flexibly respond to developing and increasing industry pressures and competition and to adjust to reductions in public funding support, and reduces the capacity of the Corporation to maintain a national presence by flexibly and efficiently managing reductions in personnel and other resources particularly in its regional operations and in smaller centres, utilizing emerging and efficient technologies.

[128] Deuxièmement, la structure des unités de négociation limite la capacité de la Société de réagir avec la rapidité et la souplesse voulues aux pressions et à la concurrence croissante dans le secteur et de s'adapter aux réductions du volet public de son financement; elle va même jusqu'à réduire sa capacité de maintenir une présence nationale en gérant avec efficience et souplesse les compressions de son effectif et de ses autres ressources, particulièrement dans ses opérations régionales et dans les petites localités, grâce à l'utilisation de technologies efficientes et nouvelles.

[129] Thirdly, the definition of work functions and the distinction between the functions, particularly if units 1 and 2 are considered, was never completely clear and if not now addressed, has and will continue to require constant adjustment to bargaining structures by the parties themselves through negotiation. While the Hybrid and Cross-Skilling agreements are cooperative and responsive arrangements, they also serve to underline the need to continue to respond to emerging technology and other circumstances. The Hybrid agreement is problematic, since in essence it concedes that it is impossible for the parties to draw an identifiable line between the bargaining units founded on identifiable conceptual differences between bargaining units 1 and 2. An important element of the Hybrid agreement outlines that employees who perform work that involves the skills of both units may be assigned to either unit. This provision in itself clearly shows that the two bargaining units as now structured

[129] Troisièmement, la définition des fonctions opérationnelles et la distinction entre ces fonctions, particulièrement dans le cas des unités 1 et 2, n'a jamais été tout à fait claire; si elle n'est pas précisée maintenant, elle continuera d'exiger des rajustements constants des structures de négociation comme ceux qu'elle a déjà imposés aux parties elles-mêmes à la table de négociation. Même si les ententes sur les postes hybrides et polyvalents sont des mécanismes de coopération judicieux, elles n'en soulignent pas moins la nécessité pour les parties de continuer à s'adapter à la technologie nouvelle et aux autres circonstances. L'entente sur les postes hybrides pose d'ailleurs un problème puisqu'elle revient essentiellement à reconnaître qu'il est impossible pour les parties d'établir entre les unités de négociation une ligne de démarcation identifiable fondée sur des différences conceptuelles perceptibles entre les unités 1 et 2. Une importante partie de cette entente précise d'ailleurs que

and defined often cannot be distinguished. The exercise of the right to strike could become different when work falls within the jurisdiction of two bargaining units, one striking, one not. It has long been established, in respect of bargaining units defined under the provisions of the *Code* (unlike the more common situation in the provinces), that the definition of appropriate bargaining units based upon *Code* provisions is generally a function of the Board and that it should not ordinarily be left to the parties to adjust by agreement. (See, for example, *International Longshoremen's and Warehousemen's Union, Ship and Dock Foremen, Local 514* v. *Prince Rupert Grain Ltd.*, [1996] 2 S.C.R. 432 at paragraphs 28 to 33; and *Robert Matthews et al.*, [1999] CIRB no. 40; 57 CLRBR (2d) 235; and 2000 CLLC 220-041.) Here, the parties themselves have had to make repeated adjustment to address their circumstances through the collective agreements and through other accommodating agreements such as that relating to the Windsor Experiment. While the Board might be reluctant in many circumstances to interfere with freely negotiated agreements, here by their applications, the employer and the CMG are directly requesting that the Board allow the appropriateness of the bargaining units to be addressed, even though the accommodations reflected by the various agreements have already been made.

[130] It is important that the creation of hybrid jobs, combining the skills of the two units and the other accommodations made in the collective agreements and otherwise, have been made necessary by circumstances external to the employer and not by unilateral employer action and do not appear to be the result of employer manipulation. Rather they have been made necessary by financial and other pressures, technological developments and other workplace realities and challenges. Under the *Code*, such situations may now be effectively addressed by applying to the Board to initiate a flexible process to allow those affected to first

les employés affectés à des tâches faisant appel à des compétences relevant des deux unités peuvent être classés dans l'une ou l'autre. En soit, cette disposition révèle clairement que la structure et la définition actuelles des deux unités fait qu'on ne peut souvent pas les distinguer. L'exercice du droit de grève pourrait changer un travail du ressort de deux unités de négociation lorsque l'une des deux est en grève, mais l'autre pas. Il est reconnu depuis longtemps, dans le cas des unités de négociation définies conformément aux dispositions du *Code* (contrairement à la situation qui prévaut généralement dans les provinces), que la définition des unités habiles à négocier collectivement fondée sur ces dispositions incombe généralement au Conseil et qu'il ne devrait pas normalement laisser aux parties le soin de la rajuster d'un commun accord. (Voir, par exemple, l'arrêt *Syndicat international des débardeurs et magasiniers, Ship and Dock Foremen, section locale 514* c. *Prince Rupert Grain Ltd.*, [1996] 2 R.C.S. 432, aux paragraphes 28 à 33; et *Robert Matthews et autres*, [1999] CCRI nº 40; 57 CLRBR (2d) 235; et 2000 CLLC 220-041.) Dans ce cas-ci, les parties elles-mêmes ont dû faire des rajustements répétés pour s'adapter à leur situation changeante, aussi bien dans le contexte des conventions collectives que dans d'autres accommodements comme celui qui a mené à l'Expérience de Windsor. Même si le Conseil répugne souvent à s'ingérer dans des ententes librement négociées, en l'occurrence, par leurs demandes, l'employeur et la GCM l'ont directement invité à leur permettre de s'attaquer au problème de l'habileté à négocier de leurs unités de négociation, même si les arrangements que reflètent les diverses ententes en question ont déjà été pris.

[130] Il est important que la création des postes hybrides qui combinent des compétences du ressort de deux unités et les autres arrangements conclus dans le cadre des conventions collectives et d'autres ententes aient été rendus nécessaires par des circonstances qui échappent au contrôle de l'employeur et non par une action unilatérale de ce dernier, et par des circonstances qui nous semblent de surcroît ne pas être attribuables à une manipulation de sa part. La création de ces postes et les autres arrangements ont été rendus nécessaires par des pressions financières et autres, par le progrès technologiques et par les autres réalités et défis du

attempt together the tasks of defining new and more appropriate unit boundaries.

[131] Attention must also be directed to the situation of bargaining units 1 and 3 and to the moribund unit 4. Their situation too, must now be addressed by the parties. It was apparent to the Board that circumstances have evolved to a degree that the administration of a separate unit 3 makes little practical sense and results in unnecessary administrative complexity and expense for both the affected bargaining agent and the employer. In respect of unit 4, it is simply not appropriate for a bargaining unit to exist with no employees.

[132] Therefore, pursuant to section 18.1(1) of the *Code*, the structure of units 1, 2, 3 and 4 at the CBC will be reviewed. Given the passage of time that has been required to carefully analyze and assess the voluminous evidence and submissions in the present matter, the Board now wishes to proceed on as urgent a basis as possible. The Board is therefore according to the parties a maximum period of 120 days to attempt to reach agreement in respect of appropriate bargaining units in the circumstances, and such other issues as may arise. If the parties reach agreement, they are requested to promptly advise the Board of such. Otherwise, immediately following the conclusion of the above 120-day period, the Board will schedule further proceedings to address the required new bargaining structures and such other issues as may arise pursuant to the provisions of sections 18.1(2) to (4) of the *Code*.

[133] This is a majority decision on behalf of the Board.

Dissenting opinion of Laraine C. Singler, Member

[134] I have given considerable thought to the majority decision and, with due respect, find I am fundamentally at odds with not only the conclusion reached, but also the approach taken.

milieu de travail. Le *Code* permet désormais aux parties de s'attaquer efficacement à ces problèmes en demandant au Conseil d'entreprendre un processus souple qui autorise les premiers intéressés à commencer par tenter ensemble de définir la structure de nouvelles unités plus habiles à négocier collectivement.

[131] Cela dit, nous devons tenir compte aussi de la situation des unités 1 et 3 et de l'unité moribonde qu'est l'unité 4. Les parties vont devoir maintenant s'en occuper. Pour le Conseil, il est évident que les circonstances ont évolué à un point tel que l'administration d'une unité 3 distincte n'a plus guère de sens dans la pratique et qu'elle génère une complexité et des frais administratifs inutiles aussi bien pour l'agent négociateur intéressé que pour l'employeur. Enfin, en ce qui concerne l'unité 4, il est tout simplement impossible qu'une unité ne comptant aucun membre soit habile à négocier collectivement.

[132] Par conséquent, et conformément au paragraphe 18.1(1) du *Code*, la structure des unités 1, 2, 3 et 4 de la SRC sera révisée. Compte tenu du temps qu'il a fallu pour analyser et peser soigneusement la preuve abondante et les longues observations qui lui ont été présentées en l'espèce, le Conseil tient maintenant à procéder le plus vite possible. Il accorde donc aux parties un maximum de 120 jours pour tenter de s'entendre sur la composition des unités habiles à négocier collectivement dans les circonstances, ainsi que sur toutes les autres questions qui pourraient être soulevées dans ce contexte. Si les parties s'entendent, elles devront en informer promptement le Conseil. À défaut, immédiatement après l'expiration de cette période de 120 jours, le Conseil entreprendra une autre procédure afin de déterminer les nouvelles structures de négociation qui s'imposent et de trancher toutes les autres questions qui pourraient être soulevées à cet égard en vertu des dispositions des paragraphes 18.1(2) à (4) du *Code*.

[133] Cette décision est une décision majoritaire du Conseil.

Opinion dissidente de Laraine C. Singler, Membre

[134] J'ai énormément réfléchi sur la décision de la majorité et, en toute déférence, je conclus que je suis fondamentalement en désaccord avec elle non seulement sur sa conclusion, mais aussi sur l'approche qu'elle a prise.

[135] The present matter concerns a request for a review of structure of bargaining units in circumstances where neither a common employer declaration (section 35) nor a sale or change of activity (sections 44 and 45) has occurred.

[136] Prior to the recent amendments to the *Code*, the CLRB restructured bargaining units or conducted what were called "global reviews" under the Board's general reconsideration power in section 18 of the *Code*. This provision of the *Code*, which remains unchanged, enables the Board to "review, rescind, amend, alter or vary any order or decision made by it." Although section 18 is entirely discretionary and contained no prerequisites for conducting bargaining unit reviews, the CLRB consistently required applicants to establish substantial justification for restructuring bargaining units. The criteria elaborated in various CLRB decisions included the requirement that the structure had resulted in poor or impossible labour relations or seriously impeded sound industrial relations and that the existing structure was not viable.

[137] The majority views the CLRB's standard of review as a "high threshold" no longer applicable under the statutory amendments coming into effect on January 1, 1999. Section 18.1(1), in the majority's opinion, does not maintain the same high threshold for review as was the case when the CLRB conducted global reviews under section 18 (see paragraph 109 above). According to the majority, the standard for restructuring bargaining units has been considerably lowered with the addition of section 18.1(1) and these new statutory provisions should not "always be interpreted as creating a high threshold or heavy onus" or "viewed as narrowly remedial and designed to react only to serious problems as had been the case when reviews were conducted under section 18" (see paragraphs 113 and 114 above).

[138] In light of the majority's endorsement of a much broader basis for conducting bargaining unit reviews, the labour relations community can expect a marked departure from the "compelling reasons" approach adopted by the CLRB. The lower threshold, or "broader interpretation" of the threshold, adopted by the majority

[135] La présente affaire concerne une demande de révision de la structure des unités de négociation dans des circonstances où il n'y a eu ni déclaration d'employeur unique (article 35), ni vente d'entreprise, ni changement opérationnel (articles 44 et 45).

[136] Avant les récentes modifications du *Code*, l'ancien Conseil restructurait les unités de négociation ou effectuait ce qu'on appelait des «révisions globales» en vertu du pouvoir général de réexamen dont il était investi en vertu de l'article 18. Cette disposition du *Code* qui demeure inchangée dispose que le Conseil peut «réexaminer, annuler ou modifier ses décisions ou ordonnances». Bien que le pouvoir dont il est investi en vertu de l'article 18 soit entièrement discrétionnaire et ne prévoie aucune condition préalable pour qu'il révise la composition des unités de négociation, le CCRT exigeait toujours des requérants qu'ils justifient amplement la restructuration de ces unités. Les critères établis dans de nombreuses décisions qu'il a rendues prévoyaient notamment qu'on devait lui prouver que la structure avait abouti à des relations du travail mauvaises ou impossibles ou qu'elle nuisait gravement à de saines relations du travail et qu'elle n'était pas non plus viable.

[137] Pour la majorité du banc, la norme du CCRT qui consistait à obliger les parties à satisfaire à un «critère exigeant» ne vaut plus, en raison des modifications législatives qui sont entrées en vigueur le 1er janvier 1999. À son avis, le paragraphe 18.1(1) ne prévoit pas le même critère exigeant pour que le Conseil procède à une révision que lorsque le CCRT faisait des révisions globales en vertu de l'article 18 (voir le paragraphe 109, susmentionné). Selon elle, la norme applicable à la restructuration des unités de négociation est devenue beaucoup moins exigeante avec l'ajout du paragraphe 18.1(1), et ces nouvelles dispositions législatives ne devraient pas toujours être interprétées comme si elles imposaient un critère exigeant ou une lourde charge de la preuve ou considérées seulement comme un remède conçu pour réagir seulement à de gros problèmes, comme c'était le cas lorsque les révisions étaient fondées sur l'article 18 (voir les paragraphes 113 et 114, susmentionnés).

[138] Comme la majorité est favorable à un élargissement considérable de la portée des motifs justifiant des révisions de la structure des unités de négociation, la communauté des relations du travail peut s'attendre à ce que le Conseil opte pour une approche nettement différente de celle que le CCRT

will apply even in the absence of a common employer declaration or a sale or change of activity. The majority envisions that, in some cases, the changes giving rise to the need for restructuring may be "more subtle" rather than obvious (see paragraph 116).

Section 18.1(1) Threshold Test

[139] My first point of departure from the majority concerns its interpretation of the key statutory provision at issue, namely section 18.1(1). This section allows the Board to undertake a review of the bargaining units in accordance with the process set out in sections 18.1(2) to (4), if it is "satisfied" or (according to the equivalent in the French text *convaincu*) "convinced" the bargaining units are "no longer appropriate for collective bargaining." The choice of the word "convaincu" for the French text in section 18.1(1) demonstrates Parliament's intention to create a high threshold for undertaking bargaining unit reviews. Consequently, it is difficult to conceive the Board being convinced, as the majority suggests, of the need to restructure in the subtle cases.

[140] The majority suggests the burden of proof contained in section 18.1(1) must be interpreted in the context of the new provisions of the *Code* regarding bargaining unit reviews, referring as well to section 35 (when the Board determines formerly separate employers are now a single employer) and section 45 (when a sale or change of activity occurs). The majority notes that its "broader interpretation" of the threshold requirement (as opposed to the CLRB's "higher threshold") for restructuring bargaining units has already been reflected in the Board's application of the threshold test for issuing a single employer declaration under section 35 of the *Code*, citing the Board's decision in *Landtran Systems Inc. et al.*, [2002] CIRB no. 170. The excerpts quoted specifically refer to the Board's power to determine whether the employees affected by a single employer declaration under section 35 constitute one or more units appropriate for collective bargaining. According to the majority, the shift in the test under section 35 came about "because

préconisait, fondée celle-là sur des raisons impératives. Le critère moins exigeant - ou si l'on préfère son «interprétation plus globale» - que la majorité a retenu s'appliquera même s'il n'y a pas de déclaration d'employeur unique, de vente d'entreprise ou de changement opérationnel. La majorité du banc estime que, dans certains cas, les changements qui nécessiteront une restructuration des unités de négociation pourraient être «plus subtils» que manifestes (voir le paragraphe 116).

Le critère du paragraphe 18.1(1)

[139] Le premier point sur lequel je me dissocie de la majorité est celui de son interprétation de la disposition législative clé dans cette affaire, le paragraphe 18.1(1), qui autorise le Conseil à entreprendre une révision de la structure des unités de négociation conformément au processus établi aux paragraphes 18.1(2) à (4) s'il est «convaincu» que «les unités ne sont plus habiles à négocier collectivement». S'il a choisi le mot «convaincu» dans la version française de ce paragraphe, c'est que le Parlement voulait établir un seuil élevé pour justifier la révision de la structure des unités de négociation. Par conséquent, il m'est difficile d'imaginer comment le Conseil pourrait être convaincu de la nécessité d'une restructuration dans les cas «subtils» comme la majorité du banc l'a déclaré.

[140] La majorité a jugé que la charge de la preuve que le paragraphe 18.1(1) prévoit doit être interprétée dans le contexte des nouvelles dispositions du *Code* applicables à la révision de la structure des unités de négociation, en mentionnant à la fois l'article 35 (en vertu duquel le Conseil conclut que des employeurs jusque-là distincts sont désormais un employeur unique) et l'article 45 (sur lequel il se fonde en cas de vente d'entreprise et de changements opérationnels). Elle a souligné que son «interprétation plus globale» du critère auquel il faut satisfaire (contrairement au «critère exigeant» que reconnaissait le CCRT) pour restructurer les unités de négociation se reflète déjà dans l'application que le Conseil a faite de ce critère avec une déclaration d'employeur unique fondée sur l'article 35 du *Code*, en citant *Landtran Systems Inc. et autres*, [2002] CCRI n° 170. Les extraits reproduits dans la décision de la majorité font expressément état du pouvoir du Conseil de déterminer si les employés visés par une déclaration d'employeur unique fondée

of the introduction of the new statutory scheme" (see paragraph 115).

[141] To the extent the recently amended section 35 assists in the interpretation of section18.1(1), I do not believe it supports the majority's conclusion that Parliament intended to broaden the grounds for conducting bargaining unit reviews in circumstances where section 35 was not in play. In the case of section 35, the Board applies significantly different statutory language than the "no longer appropriate" test found in section 18.1(1). Both sections 35 and 45 allow the Board to determine "whether the employees affected constitute one or more units appropriate for collective bargaining" in order to initiate the process under sections 18.1(2) to (4). Arguably, the grounds for undertaking a review may be somewhat broader in the case of the amended sections 35 and 45, as the case law cited by the majority suggests. It is reasonable to conclude, however, that had Parliament intended the same benchmark to apply for restructuring bargaining units in situations other than those of sections 35 and 45, it would have chosen the identical statutory language for section 18.1(1). Clearly, Parliament did not make that choice.

[142] The test introduced by section 18.1(1) of the *Code* is precisely that of the statute. According to this provision, "the Board may review the structure of the bargaining units if it is satisfied that the bargaining units are no longer appropriate for collective bargaining." The broader basis or "lower threshold" for restructuring advanced by the majority, in my opinion, exceeds the Board's discretion under the test set out in section 18.1(1). Furthermore, the majority's rejection of the "compelling reasons" standard found in *Seeking a Balance: Canada Labour Code, Part I, Review* (Ottawa: Human Resources Development Canada, 1995) (the Sims Report) may serve to increase the potential for disrupting labour relations and interfering with employees' choice of bargaining agent.

sur l'article 35 constituent une ou plusieurs unités habiles à négocier collectivement. D'après la majorité, le changement du critère auquel il faut satisfaire pour invoquer l'article 35 «est dû à l'introduction des nouvelles dispositions législatives» (voir le paragraphe 115).

[141] Dans la mesure où la version récemment modifiée de l'article 35 facilite l'interprétation du paragraphe 18.1(1), je ne crois pas qu'elle justifie la conclusion de la majorité, à savoir que le Parlement entendait accroître la portée des raisons justifiant une révision de la structure des unités de négociation dans les circonstances où l'article 35 n'intervient pas. Dans le cas de cet article, le Conseil applique un libellé législatif nettement différent de celui du critère selon lequel on jugerait que les unités «ne sont plus habiles à négocier collectivement» du paragraphe 18.1(1). Les articles 35 et 45 permettent au Conseil de déterminer «si les employés en cause constituent une ou plusieurs unités habiles à négocier collectivement» afin d'entreprendre le processus prévu aux paragraphes 18.1(2) à (4). Il est possible de prétendre que les raisons pour lesquelles une révision peut être entreprise seraient un peu moins précises dans le contexte de la version modifiée des articles 35 et 45, comme la jurisprudence citée par la majorité le laisse entendre. Néanmoins, il est raisonnable aussi de conclure que, si le Parlement avait voulu que les mêmes règles s'appliquent à la restructuration des unités de négociation dans d'autres situations que celles qui sont prévues aux articles 35 et 45, il aurait choisi le même libellé pour le paragraphe 18.1(1); or, il ne l'a clairement pas fait.

[142] Le critère qu'introduit le paragraphe 18.1(1) du *Code* est précisément celui qu'il établit textuellement: «le Conseil peut réviser la structure des unités de négociation s'il est convaincu que les unités ne sont plus habiles à négocier collectivement». La raison plus générale - ou si l'on préfère le «critère moins exigeant» - pour justifier une restructuration que la majorité a avancés reviennent à mon avis à excéder le pouvoir discrétionnaire dont le Conseil est investi en vertu du paragraphe 18.1(1). En outre, le rejet par la majorité de la norme des raisons impératives que propose *Vers l'Équilibre: Code canadien du travail, Partie I, Révision*, Ottawa, Développement des ressources humaines Canada, 1995 (le rapport Sims) pourrait contribuer à accroître les risques de perturbation des relations du travail et d'ingérence du Conseil dans le choix de leur agent négociateur par les employés.

The Statutory Language and the Sims Report

[143] Section 18.1(1) was added as part of an extensive revision to Part I of the *Code* following the report of the Task Force appointed by the Minister of Labour. The Sims Report sought a balance between labour and management and, in many respects, reflects the points of agreement reached through a consensus process between high level representatives of labour and management, a group comprised of representatives of the Canadian Labour Congress, the Confederation of National Trade Unions and the Canadian Federation of Labour on the labour side, and of the Federally Regulated Employers in Transportation and Communications Organization (FETCO), the Western Grain Elevator Association and the Canadian Bankers Association on the employer side.

[144] As mentioned in the excerpts of the Sims Report quoted by the majority, a review of the structure of the bargaining units can drastically interfere with normal bargaining and contract administration processes as well as override the choice of bargaining agent made by employees and seriously alter a trade union's structure (see paragraph 112). The Sims Report cautions, however, that there is no justification for interfering with the employees' choice of bargaining agent unless the directly affected parties can satisfy the Board there are serious problems with the current bargaining unit structures (page 69 of the Report).

[145] The majority rejects the Sims Report's formulation on the basis that the statutory language contains no reference to the presence of problems (see paragraph 111). In my opinion, the statutory language chosen for section 18.1(1) of the *Code* is the **legal mirror** of the language used in the Sims Report. Section 18.1(1) implicitly refers to the presence of problems. In fact, it is impossible to be satisfied the bargaining units are no longer appropriate for collective bargaining without concluding that there are problems with the current bargaining unit configuration. The language adopted by Parliament is, in my view, intended to reflect the very concerns expressed by the Sims Report.

Le libellé des dispositions législatives et le rapport Sims

[143] Le paragraphe 18.1(1) a été ajouté au *Code* dans le cadre d'une révision en profondeur de la Partie I qui a suivi le dépôt du rapport d'un groupe de travail créé par la ministre du Travail. Le rapport Sims tentait d'établir l'équilibre entre les intérêts syndicaux et patronaux; à bien des égards, il reflète les ententes conclues grâce à un processus consensuel entre des représentants des plus hautes instances du monde syndical et patronal réunis au sein d'un groupe composé de représentants du Congrès du travail du Canada, de la Confédération des syndicats nationaux et de la Fédération canadienne du travail, du côté syndical, ainsi que des Employeurs des transports et communications de régie fédérale (ETCOF), de la Western Grain Elevator Association et de l'Association des banquiers canadiens, du côté patronal.

[144] Comme on peut le voir dans les extraits du rapport Sims que la majorité a cités, une révision de la structure des unités de négociation peut gêner énormément les processus normaux de négociation et d'administration des négociations collectives de même que passer outre au choix de leur agent négociateur par les employés, voire transformer la structure d'un syndicat (voir le paragraphe 112). Pourtant, le rapport Sims est clair lorsqu'il déclare que rien ne justifie qu'on s'ingère dans le choix de l'agent négociateur des employés à moins que les parties directement intéressées ne puissent convaincre le Conseil que la structure des unités de négociation est en proie à de grandes difficultés (page 76).

[145] La majorité rejette la thèse du rapport Sims parce que le libellé des dispositions législatives ne fait pas allusion à des problèmes (voir le paragraphe 111). À mon avis, le libellé du paragraphe 18.1(1) du *Code* est le **reflet législatif** de celui du rapport Sims. Le paragraphe 18.1(1) fait implicitement allusion à des problèmes: il est vraiment impossible d'être convaincu que les unités de négociation ne sont plus habiles à négocier collectivement sans conclure aussi que la structure des unités de négociation existantes pose des problèmes. Selon moi, le libellé que le Parlement a choisi est censé refléter les préoccupations mêmes qu'exprimait le rapport Sims.

A Negative Proof

[146] As noted above, the majority tends to standardize the threshold test for undertaking bargaining unit reviews, establishing the same burden of proof implied under sections 35 and 45 for all other situations where, like the present matter, the prerequisites of sections 35 or 45 are not applicable. The test applicable in the circumstances of section 35 or section 45 is not, in my opinion, the same as the one to be considered for a strict application under section 18.1(1) of the *Code*. In the case of sections 35 and 45, Parliament gave the Board positive authority to determine the number of units appropriate following a single employer declaration or a sale or change of activity. Both of these sections contain the identical phrase: "the Board may ... determine ... whether the employees affected constitute one or more units appropriate for collective bargaining." This suggests a comparative analysis, a positive choice between alternatives.

[147] Conversely, the test to be considered for restructuring bargaining units pursuant to section 18.1(1) is a higher test and, as correctly stated in *Expertech Network Installations Inc. et al.*, [2002] CIRB no. 182; and (2002) 85 CLRBR (2d) 124, "a sort of negative proof." This test requires the proponents for restructuring to advance sufficient evidence to demonstrate the existing bargaining structure is no longer appropriate, as opposed to showing an alternative structure is appropriate or more appropriate. In my view, this evidence ought to reveal "compelling reasons" to warrant the Board's interference with the choice of bargaining agent already made by employees.

[148] The difference between the wording Parliament chose for sections 35 and 45 and that for section 18.1(1) was explained in detail in *Expertech Network Installations Inc. et al.*, *supra*. The majority quotes that decision, but makes no comment on the fact that Parliament chose a different wording for section 18.1(1) of the *Code*. In *Expertech Network Installations Inc. et al.*, *supra*, the Board poignantly describes the two different tests:

Une preuve par la négative

[146] Comme je l'ai souligné, la majorité tend à normaliser le critère à satisfaire pour justifier les révisions de la structure des unités de négociation en appliquant la même charge de la preuve qu'impliquent les articles 35 et 45 dans toutes les autres situations où, comme en l'espèce, les conditions applicables à ces articles ne valent pas. Le critère applicable dans le contexte des articles 35 ou 45 n'est selon moi pas le même que celui qu'il faut retenir dans une application rigoureuse du paragraphe 18.1(1) du *Code*. Aux articles 35 et 45, le Parlement a donné au Conseil le pouvoir positif de déterminer le nombre d'unités habiles à négocier collectivement à la suite d'une déclaration d'employeur unique, d'une vente d'entreprise ou d'un changement opérationnel. Ces deux articles contiennent un passage identique, le suivant: «Le Conseil peut décider si les employés en cause constituent une ou plusieurs unités habiles à négocier collectivement.» Cela laisse entendre qu'il doit faire une analyse comparée et faire un choix positif entre différentes possibilités.

[147] Par contre, le critère auquel il faut satisfaire pour restructurer des unités de négociation en vertu du paragraphe 18.1(1) est plus exigeant. Comme le Conseil l'a justement déclaré dans *Expertech Bâtisseur de réseaux Inc. et autres*, [2002] CCRI nº 182; et (2002) 85 CLRBR (2d) 124, c'est «une sorte de preuve par la négative». En somme, les partisans de la restructuration doivent produire des éléments de preuve suffisants pour démontrer que la structure existante n'est plus habile à négocier collectivement plutôt que de montrer qu'une autre structure serait habile ou plus habile à négocier collectivement. À mon sens, cette preuve devrait révéler des «raisons impératives» qui justifieraient que le Conseil s'ingère dans le choix de l'agent négociateur que les employés ont déjà fait.

[148] La différence entre le libellé que le Parlement a choisi pour les articles 35 et 45 et celui qu'il a retenu pour le paragraphe 18.1(1) a été expliquée de façon détaillée dans *Expertech Bâtisseur de réseaux Inc. et autres*, précitée. La majorité a cité un extrait de cette décision, en ne disant toutefois pas que le Parlement a choisi une formulation différente pour le paragraphe 18.1(1) du *Code*. Dans *Expertech Bâtisseur de réseaux Inc. et autres*, précitée, le Conseil a décrit de façon poignante ces deux critères différents:

[108] Unlike section 45, section 18.1(1) provides that the Board must be satisfied that the units in question "are no longer appropriate for collective bargaining." This wording implies the demonstration that the current bargaining unit structure is inappropriate, **a sort of negative proof**. Section 45, however, provides that the Board may decide "whether the employees affected constitute one or more units appropriate for collective bargaining." **Although this nuance may appear subtle, the fact remains that Parliament chose these different terms for section 45, and gave the Board positive authority to determine the number of units that are appropriate.**

[109] Section 18.1(1) is the mechanism under which either an employer or a bargaining agent can apply independently, in the absence of any of the circumstances necessary to file the application within sections 35 or 45 of the *Code*, to have the Board review bargaining unit structures. As can be seen in the earlier quotation from the Sims Report, because of the "substantial disruption and expense" that bargaining unit reviews cause, it recommended that Parliament include a test for applicants to meet in order for the Board to undertake such a review absent a section 35 declaration or an application pursuant to section 45. The Sims Report suggested that applicants should have to "satisfy the Board that there are serious problems with the current bargaining structures," "[o]therwise there is no justification for interfering with the employees' choice of bargaining agent." **This is reflected in the *Code* by Parliament's addition of the words "if it is satisfied that the bargaining units are no longer appropriate for collective bargaining" in section 18.1(1) of the *Code*, a wording that does not exist in either of sections 35(2), 45 or 18.1(2).**

(pages 32-33; and 151-152; emphasis added)

[149] In *Rogers Cablesystems Limited*, [2000] CIRB no. 51, the Board considered an application for the consolidation of two separate units pursuant to the new provisions of section 18.1(1) of the *Code*. The Board insisted on the presence of compelling reasons to review the bargaining structure:

[31] Under the new provisions of section 18.1, it is not sufficient to show that the remedy requested is more appropriate than what currently exists; **there must be compelling reasons why the bargaining structure is no longer appropriate and warrants interference**. In *National Harbours Board* (1983), 52 di 34 (CLRB no. 414), the Board decided that it would not readily disturb a collective bargaining relationship that has existed for nearly 20 years unless there were compelling reasons to do so. This principle was reiterated in the recent case of *Air Canada et al.*, [1999] CIRB no. 44. The Surrey unit has been in existence since 1966, and the Abbotsford unit has been certified since 1992, which collectively represents some 40 years of collective bargaining history. There have been only two work stoppages at Surrey and none at Abbotsford. Commendably, this low level of disruption indicates that the parties have been able to resolve

[108] Contrairement à l'article 45, le paragraphe 18.1(1) prévoit que le Conseil doit être convaincu que les unités en question «ne sont plus habiles à négocier collectivement». Ce libellé implique la preuve d'une inadéquation de la structure des unités de négociation actuelles ou **une sorte de preuve par la négative**. L'article 45 prévoit, quant à lui, que le Conseil peut décider «si les employés en cause constituent une ou plusieurs unités habiles à négocier collectivement». **Bien que cette nuance puisse paraître subtile, il n'en demeure pas moins que le législateur a choisi des termes différents pour l'article 45 et qu'il a donné au Conseil un pouvoir positif de détermination du nombre d'unités habiles à négocier collectivement.**

[109] Le paragraphe 18.1(1) est le mécanisme en vertu duquel un employeur ou un agent négociateur peut présenter une demande indépendante, en l'absence de circonstances nécessaires pour présenter la demande en vertu de l'article 35 ou 45 du *Code*, afin que le Conseil révise la structure des unités de négociation. Comme on peut le constater plus haut dans une citation du rapport Sims, compte tenu «des perturbations et des frais considérables» qu'entraînent les révisions d'unités de négociation, le rapport recommande que le Parlement prescrive un critère que devra respecter un demandeur pour que le Conseil entreprenne une telle révision en l'absence d'une déclaration aux termes de l'article 35 ou d'une demande aux termes de l'article 45. Le rapport Sims laisse entendre que «les demandeurs doivent convaincre le Conseil des problèmes que pose la structure actuelle des unités de négociation». «Si tel n'est pas le cas, il n'existe aucune raison valable de s'ingérer dans le choix d'un agent négociateur.» **Cette recommandation s'est traduite dans le *Code* par l'ajout par le Parlement du passage «s'il est convaincu que les unités ne sont plus habiles à négocier collectivement» au paragraphe 18.1(1) du *Code*, libellé qui n'existe ni dans le paragraphe 35(2), ni dans l'article 45, ni dans le paragraphe 18.1(2).**

(pages 32-33; et 151-152; c'est nous qui soulignons)

[149] Dans l'affaire *Rogers Cablesystems Limited*, [2000] CCRI nº 51, le Conseil s'est prononcé sur une demande de regroupement de deux unités en vertu des dispositions du nouveau paragraphe 18.1(1) du *Code*. Il a alors insisté sur la nécessité de l'existence de raisons impératives de réviser la structure de négociation:

[31] Aux termes des nouvelles dispositions de l'article 18.1, il ne suffit pas de démontrer que la structure demandée est plus appropriée que celle qui existe actuellement; **il doit exister des motifs contraignants pour lesquels la structure de négociation n'est plus appropriée et nécessite l'intervention du Conseil**. Dans *Conseil des Ports nationaux* (1983), 52 di 34 (CCRT nº 414), le Conseil a déclaré qu'il ne modifierait pas d'emblée une relation de négociation collective existant depuis près de 20 ans à moins d'avoir des motifs contraignants de le faire. Ce principe a été réitéré récemment dans *Air Canada et autres*, [1999] CCRI nº 44. L'unité de Surrey existe depuis 1966 et celle d'Abbotsford a été accréditée en 1992, ce qui, collectivement, représente quelque 40 ans de négociations collectives. Il n'y a eu que deux arrêts de travail à Surrey et il n'y en a jamais eu à Abbotsford. Ce faible niveau de perturbation indique que les parties ont réussi à régler leurs

their differences. The Board's certification decisions over the years have created labour relations stability and certainty for several hundred workers within the Rogers group. Without compelling reasons to do so, the Board must respect the structure that parties have created for themselves and that the Board has determined to be appropriate bargaining units.

(page 10; emphasis added)

différends, ce qui est fort louable. Les décisions que le Conseil a rendues au fil des années en matière d'accréditation ont créé un climat de stabilité et de certitude sur le plan des relations du travail pour plusieurs centaines de travailleurs du groupe Rogers. Sans motif contraignant d'agir autrement, le Conseil ne doit pas modifier la structure que les parties ont créée pour elles-mêmes et les unités qu'il a jugé habiles à négocier collectivement.

(page 10; c'est nous qui soulignons)

The Legal Obligation of Deference in Section 18.1(2)

[150] If the Board decides a review is warranted, it must allow the parties to come to an agreement with respect to the determination of bargaining units in accordance with section 18.1(2). This section, in my view, requires the Board to give considerable deference to the parties in respect to the reconfiguration of the bargaining units. It is only after the step at section 18.1(1) of the *Code*, that the Board's general criteria for bargaining unit appropriateness apply.

[151] Section 18.1(3) implies the Board is expected to sanction the parties' agreement unless, in the Board's opinion, this would not result in appropriate bargaining units. The Board, in my view, must be sensitive not to impose its views on the parties at the initial stage applicable in the present circumstances. The majority's reminders of the Board's preference for single bargaining units do not advance the purpose of the "flexible and interactive process" envisioned under section 18.1(2).

Hybrid and Cross-Skilling Agreement

[152] In light of the considerable attention the majority pays to the collective agreement provisions respecting the parties' agreement on cross-unit work, I believe some comment is needed on this subject. The hybrid and cross-skilling provisions represent an all-party agreement freely negotiated between CBC and, at the time of its inception in 1996, the three trade unions (the CMG, CEP and CUPE) representing the bargaining units affected. The comprehensive details were finalized by these parties subsequent to signing the first collective agreements concluded following the CLRB's global review that produced the existing bargaining units. These provisions remained unchanged in the

L'obligation légale de déférence du paragraphe 18.1(2)

[150] Si le Conseil décide qu'une révision est justifiée, il doit donner aux parties la possibilité de s'entendre sur la détermination des unités de négociation, conformément au paragraphe 18.1(2). À mon avis, ce paragraphe oblige le Conseil à avoir une grande déférence envers les parties en ce qui concerne la reconfiguration des unités de négociation. Ce n'est qu'après la démarche prévue au paragraphe 18.1(1) que le critère général applicable à la détermination de l'habileté à négocier collectivement des unités par le Conseil intervient.

[151] Le paragraphe 18.1(3) implique que le Conseil est tenu d'entériner l'entente conclue par les parties à moins qu'il ne soit d'avis qu'elle ne permet pas d'établir des unités habiles à négocier collectivement. Selon moi, le Conseil doit prendre grand soin de ne pas imposer son opinion aux parties, à l'étape initiale dont il s'agit en l'espèce. Le rappel par la majorité de la préférence du Conseil pour une seule unité de négociation par employeur ne fait rien pour promouvoir le «processus interactif souple» qu'envisage le paragraphe 18.1(2).

L'entente sur les postes hybrides et polyvalents

[152] Compte tenu de l'attention considérable que la majorité a accordée aux dispositions des conventions collectives sur l'entente entre les parties qui autorise des employés à s'acquitter de tâches du ressort de plus d'une unité de négociation, j'estime que je dois faire des commentaires à ce sujet. Les dispositions sur les postes hybrides et polyvalents reflètent une entente librement négociée entre toutes les parties, soit la SRC et, au moment où tout cela a commencé - en 1996 -, les trois syndicats (la GCM, le SCEP et le SCFP) représentant les unités de négociation intéressées. Ces parties se sont entendues sur tous les points de détail de l'entente après avoir signé les premières conventions

subsequent round of bargaining for the collective agreements in effect at the time of the present hearing.

[153] The majority acknowledges that the number of hybrid jobs (i.e. permanent cross-unit positions created by the CBC) represents only a small proportion of all CBC jobs. Indeed, the hybrid positions comprise less than 4 percent of the some 45,00 employees affected by the present application. The majority, however, points to two additional groups of employees carrying out work across jurisdictional boundaries: those who receive a cross-skilling premium and those who perform incidental cross-unit (see paragraph 61). Taking into account both hybrid employees and those who receive a cross-skilling premium amounts to less than 8 percent of bargaining unit employees, notwithstanding the fact that many individuals received the premium for less than ten days in the year. Employees engaged in incidental cross-unit work include, for example, hosts, anchors, announcers, etc. controlling the speed of the prompter for themselves; a videographer posing a question to a subject after being asked to pose that question; and a radio technician performing incidental journalistic functions such as pulling clips, editing voicers.

[154] Another panel of this Board has commented on the existence of negotiated provisions dealing with hybrid and cross-unit jobs in the CBC's French network. In *Société Radio-Canada*, [2000] CIRB no. 68; 59 CLRBR (2d) 312; and 2000 CLLC 220-049, the Board upheld an unfair labour practice complaint alleging the Société Radio-Canada had negotiated with each of its bargaining agents identical provisions on hybrid cross-unit job clauses, except in one case where it had allowed an encroachment on the jurisdiction of another unit without the affected bargaining agent's consent. The Board accepted that certain encroachments on certification orders would be allowed to accommodate the employer's need for flexibility, provided the affected bargaining agents agreed:

collectives qui ont suivi la révision globale du CCRT qui a créé les unités de négociation existantes. Les dispositions de l'entente sont restées inchangées dans la ronde de négociation qui a suivi et qui a mené aux conventions collectives en vigueur lors de l'audience en l'espèce.

[153] La majorité reconnaît que le nombre de postes hybrides (c.-à-d. le nombre de postes permanents inter-unités que la SRC a créés) ne représente qu'un petit pourcentage de l'ensemble des emplois à la Société. (En fait, il ne touche que moins de 4 p. 100 des quelque 4 500 employés visés par la présente demande.) La majorité souligne toutefois que deux autres groupes d'employés sont chargés de tâches qui transcendent les limites des compétences des unités de négociation, ceux qui touchent une prime de polyvalence et ceux qui sont chargés de tâches relevant d'une autre unité à l'occasion (voir le paragraphe 61). Si nous faisons le total des employés qui occupent des postes hybrides et de ceux qui touchent une prime de polyvalence, nous nous retrouvons quand même avec moins de 8 p. 100 des membres des unités de négociation, même si bien des employés intéressés n'ont touché cette prime que pour moins de dix jours par an. Les employés qui s'acquittent à l'occasion de tâches relevant d'une autre unité sont par exemple des animateurs, des commentateurs, des annonceurs, etc., qui contrôlent eux-mêmes la vitesse du télésouffleur, des vidéographes qui posent une question à quelqu'un après s'être fait demander de le faire et des techniciens radio chargés accessoirement de fonctions de journalisme, par exemple en prélevant des extraits et en montant de messages oraux.

[154] Un autre banc du Conseil a déjà fait des commentaires sur les dispositions négociées relatives aux postes hybrides et polyvalents au réseau français de la SRC. Dans *Société Radio-Canada*, [2000] CCRI n° 68; 59 CLRBR (2d) 312; et 2000 CLLC 220-049, le Conseil a accueilli une plainte de pratique déloyale de travail alléguant que la Société Radio-Canada avait négocié avec chacun de ses agents négociateurs des dispositions identiques au sujet des clauses applicables aux postes hybrides ou polyvalents, sauf dans un cas où elle avait autorisé un empiètement sur la compétence d'une autre unité sans le consentement de l'agent négociateur intéressé. Le Conseil a déclaré qu'il tolérerait certaines dérogations aux ordonnances d'accréditation pour que l'employeur dispose de la souplesse nécessaire pour fonctionner, à condition que les agents négociateurs en cause en conviennent:

[21] At first glance, it appears clear today that a certified bargaining agent that negotiates with an employer to permit employees it represents to perform work of employees included in another bargaining unit represented by a different certified bargaining agent is guilty of encroachment. To what extent should the Board prohibit or tolerate that the parties voluntarily vary the scope of a certificate order?

[22] Certainly, the Board must be very vigilant where the agreed modification **excludes** certain jobs from the scope of the certification order. ...

[23] On the other hand, where the parties are broadening the scope of the certification order, the consequences are different: no employees are deprived of their right to be represented by a bargaining agent. However, some may lose the **bargaining agent of their choice** upon moving from one unit to the other. Where the broadening encroaches upon the scope of other certified bargaining units, jurisdictional disputes are very likely to occur.

[24] It may well be that the only safe and certain way for an employer and a bargaining agent to vary the scope of a certification order is a section 18 application for review to the Board.

[25] However, in these days of extremely rapidly changing work places, the Board will tolerate parties' voluntary variations of certification orders where some preconditions are met. Surely, one such precondition where the variation encroaches upon other grants of bargaining authority is a contemporary relinquishment or permission by the other bargaining agent.

VI

[26] In the instant case, the Board, as all the certified bargaining agents have done, accepts that, because of the employer's needs for flexibility, certain encroachments upon the Board's certification orders are needed. Thus, the Board will tolerate that the certified bargaining agents negotiate with the employer to permit the employees they represent to carry out the functions of employees represented by other bargaining agents insofar as this meets the employer's needs and insofar as such encroachment is approved by the other bargaining agents involved.

(pages 7-8; 319-320; and 143,420-143,421)

[155] Consequently, in some circumstances, the Board tolerates the parties' broadening the scope of certification orders as long as this is approved by all the bargaining agents concerned.

Conclusion

[156] Just as the Sims Report sought to seek a balance, the Board must strive to keep a balance between the competing interests of labour and management and

[21] À prime abord, il semble manifeste aujourd'hui qu'un agent négociateur accrédité qui négocie avec un employeur pour permettre aux employés qu'il représente d'exécuter les tâches des employés membres d'une autre unité de négociation représentée par un autre agent négociateur accrédité est coupable d'empiètement. Dans quelle mesure le Conseil devrait-il interdire aux parties de modifier de leur propre chef la portée d'une ordonnance d'accréditation ou tolérer cette situation?

[22] Le Conseil doit certainement être très vigilant lorsque la modification convenue **exclut** certains postes de la portée de l'ordonnance d'accréditation...

[23] Par contre, lorsque les parties élargissent la portée de l'ordonnance d'accréditation, les conséquences sont différentes: aucun employé n'est privé de son droit d'être représenté par un agent négociateur. Cependant, certains peuvent perdre **l'agent négociateur de leur choix** en changeant d'unité. Lorsque l'élargissement empiète sur la portée des autres unités de négociation accréditées, il y aura probablement conflit de compétence.

[24] Il se peut fort bien que le seul moyen absolument sûr dont disposent un employeur et un agent négociateur pour modifier la portée d'une ordonnance d'accréditation soit le dépôt auprès du Conseil d'une demande de révision fondée sur l'article 18.

[25] Toutefois, à une époque où les lieux de travail changent de façon extrêmement rapide, le Conseil tolérera que les parties modifient les ordonnances d'accréditation de leur propre chef si elles respectent certaines conditions préalables. Très certainement, lorsque la modification empiète sur les pouvoirs de négociation octroyés à un autre agent, il faudra que l'agent négociateur abandonne ses droits ou en autorise l'utilisation, au même moment.

VI

[26] En l'espèce le Conseil, tel que l'ont fait tous les agents négociateurs accrédités, accepte que, pour accorder la souplesse voulue à l'employeur, il est nécessaire d'outrepasser quelque peu les limites des ordonnances d'accréditation du Conseil. Ainsi, le Conseil tolérera que les agents négociateurs accrédités négocient avec l'employeur pour permettre aux employés qu'ils représentent d'exécuter les tâches des employés représentés par les autres agents négociateurs dans la mesure où cela répond aux besoins de l'employeur et dans la mesure où les autres agents négociateurs en cause donnent leur aval.

(pages 7-8; 319-320; et 143,420-143,421)

[155] Dans certaines circonstances, le Conseil tolère donc que les parties élargissent la portée des ordonnances d'accréditation, dans la mesure où tous les agents négociateurs intéressés y souscrivent.

Conclusion

[156] Tout comme le rapport Sims recherche un équilibre, le Conseil doit s'efforcer de concilier les intérêts divergents des syndicats et des employeurs

between social and economic values that are typical in the world of labour relations.

[157] Facilitating administrative and operational efficiencies, standardization of working conditions, introduction of technological change, greater flexibility in the organization of work, or response to financial pressures and market competition may be important and worthy objectives. However, they are not the fundamental principles that cement the foundation of the *Code* and, consequently, should not take precedence over those that are.

[158] Free collective bargaining and freedom of association are fundamental principles that animate the *Code* and are enshrined in its Preamble. Employees' freedom to join the trade union of their choice, as expressed in section 8 of the *Code*, is part and parcel of these fundamental principles.

[159] In restructuring bargaining units, the balance of competing interests ought not be upset in favour of operational efficiency at the expense of the fundamental freedom of association and the choice of bargaining agent made by employees. The Board should not readily interfere with established bargaining structures, particularly in cases such as the present one where the restructuring may well result in the loss of bargaining rights for one of the trade unions involved. Rather, the Board should confine its intervention into longstanding historical bargaining relationships to those situations where there are serious labour relations problems caused by the structure of bargaining units.

[160] The threshold test under section 18.1(1) is spelled out in the legislation: the Board may initiate the process if it is satisfied that the existing bargaining structure is no longer appropriate. This provision sets a higher threshold for review than that found in sections 35 and 45 of the *Code* and is not a yardstick for comparing existing bargaining unit structures to the Board's long-standing preference for single, all-employee bargaining units. I believe Parliament intentionally stipulated a lesser interventionist role than previously available to the Board in restructuring

ainsi que les valeurs sociales et économiques typiques dans le monde des relations du travail.

[157] Il peut être important et louable de faciliter l'efficience administrative et opérationnelle, l'uniformisation des conditions de travail, l'introduction du changement technologique, une souplesse accrue dans l'organisation des tâches ou la possibilité de composer avec des pressions financières et la concurrence sur le marché, mais ce ne sont pas là les principes fondamentaux sur lesquels le *Code* repose et cela ne devrait par conséquent pas prévaloir sur ces principes-là.

[158] La libre négociation collective et la liberté d'association sont les principes fondamentaux du *Code*; ils sont enchâssés dans son Préambule. La liberté des employés d'adhérer au syndicat de leur choix conformément à l'article 8 du *Code* fait partie intégrante de ces principes fondamentaux.

[159] Lorsqu'on restructure des unités de négociation, l'équilibre à respecter entre les intérêts opposés ne devrait pas être rompu pour favoriser l'efficience opérationnelle au détriment de la liberté fondamentale d'association et du libre choix de l'agent négociateur par les employés. Le Conseil ne devrait pas s'ingérer volontiers dans des structures de négociation établies, particulièrement dans des cas comme celui qui nous intéresse, où la restructuration pourrait fort bien entraîner la perte de ses droits de négociation pour l'un des syndicats intéressés. Il devrait plutôt limiter ses interventions dans des relations de négociation de longue date aux cas où la structure des unités de négociation cause de grandes difficultés pour les relations du travail.

[160] Le critère auquel il faut satisfaire que le paragraphe 18.1(1) exige y est bel et bien précisé: le Conseil peut entreprendre la révision s'il est convaincu que la structure des unités existantes fait que ces unités ne sont plus habiles à négocier collectivement. Il est donc plus difficile de justifier une révision dans ce contexte qu'en vertu des articles 35 et 45 du *Code*; il ne s'agit plus d'évaluer la structure des unités existantes compte tenu de la préférence bien établie du Conseil pour les unités de négociation uniques groupant tous les employés d'un même employeur. Je suis convaincue

bargaining units under the broad reconsideration powers of section 18.

[161] I am not convinced the evidence in this case discloses real and demonstrable adverse labour relations consequences of such compelling nature that the Board should interfere with the agreements freely negotiated between the parties or the choice of bargaining agent already made by employees at the CBC.

[162] As a final observation, I would point out that the labour relations community has enjoyed considerable stability knowing the "compelling reasons" test or threshold that was consistently applied by the Board in undertaking bargaining unit reviews in the past. I, unlike the majority, believe that this "high threshold" should continue to apply and that it is in fact the test embodied in the provisions of section 18.1(1). In the interests of maintaining labour relations stability, I believe the Board has a responsibility to communicate to the community we serve a clear explanation of the test or threshold that will apply in future.

[163] For all of the foregoing reasons, I must in principle dissent from the majority decision.

que c'est à dessein que le Parlement a prévu dans ce paragraphe un rôle moins interventionniste que celui que le Conseil pouvait jouer auparavant pour restructurer les unités de négociation en se prévalant des grands pouvoirs de réexamen de l'article 18.

[161] Je ne suis pas convaincue que la preuve en l'espèce a établi qu'il y a des conséquences réelles et démontrables si graves pour les relations du travail que le Conseil devrait s'ingérer dans des ententes librement négociées entre les parties ou dans le choix des agents négociateurs que les employés de la SRC ont déjà fait.

[162] Pour terminer, je tiens à souligner que la communauté des relations du travail a joui d'une grande stabilité parce qu'elle savait que le Conseil appliquerait de façon conséquente son critère des «raisons impératives» avant d'entreprendre des révisions de la structure des unités de négociation. Contrairement à la majorité, je crois que ce «critère exigeant» devrait continuer à s'appliquer et qu'il correspond vraiment à celui que prévoit le paragraphe 18.1(1). Dans l'intérêt du maintien de la stabilité des relations du travail, je suis convaincue que le Conseil a la responsabilité de donner à la communauté que nous servons une explication claire du critère qu'il appliquera dans l'avenir.

[163] Pour tous les motifs qui précèdent, je dois par principe exprimer ma dissidence avec la décision de la majorité.

Appendix

WORKFORCE DISTRIBUTION BY AFFILIATION
As of November 30, 1999

PROVINCE	LOCATION	UNIT	REGULAR	TEMPORARY	CONTRACT	TOTAL
ALBERTA	CALGARY	...	...			...
		CEP	46	2	25	48
		CMG-1	56	8		89
		CMG-3	8	4		12
		...	...	...	...	...
	EDMONTON	...	...		...	...
		CEP	61	3		64
		CMG-1	64	17	6	87
		CMG-3	19	1		20
		...	...	...	...	..
	GRANDE PRAIRIE	CEP	2			2
		...	...			...
BRITISH COLUMBIA	...					
	COURTENAY	CEP	2			2
		...	...			...
	KAMLOOPS	CEP	1			1
		CMG-1	1			1
		...	...			...
	KELOWNA	CEP	1			1
		CMG-1	4			4
		CMG-3		1		1
		...	...	...		...
	NELSON	CEP	2			2
		...	...			...
	PRINCE GEORGE	CEP	2			2
		CMG-1	3			3
		CMG-3		1		1
		...	...	...		...
	PRINCE RUPERT	CMG-1	3			3
		...	...			...
	RADIUM HOT SPRINGS, BC	CEP	1			1
		...	...			...
	TERRACE, BC	CEP	2			2
		...	...			...
	VANCOUVER	...	...		...	...
		CEP	102	3		105
		CMG-1	103	11	36	150
		CMG-3	29	6	1	36
		...	...	...	...	...
	VICTORIA	CEP	1			1
		CMG-1	6		1	7
	...	...	...	...	...	...
MANITOBA	DAUPHIN	CEP	1			1
		...	...			...

PROVINCE	LOCATION	UNIT	REGULAR	TEMPORARY	CONTRACT	TOTAL
	FLIN FLON	CEP	2			2
		...	...			...
	THOMPSON	CEP	1			1
		CMG-1	2			2
		...	...			...
	WINNIPEG	...	...		...	...
		CEP	71	4		75
		CMG-1	109	15	16	140
		CMG-3	14	5	1	20
	...	...	...	...	...	...
NEW BRUNSWICK	FREDERICTON	CEP	20	1		21
		CMG-1	29	2	1	32
		CMG-3	5			5
		...	...	...	...	...
	MONCTON	...	...			...
		CEP	7	1		8
		CMG-1	12	1	1	14
		...	...	...	...	...
	SACKVILLE	...	...			...
		CEP	19			19
		...	...			...
	SAINT JOHN	CEP	5			5
		CMG-1	12		2	14
		CMG-3	1	1		2
	...	...	...	...	...	....
NEWFOUNDLAND	CORNERBROOK	CEP	6			6
		CMG-1	8			8
		...	...			...
	GANDER	CEP	1			1
		CMG-1	6			6
		CMG-3	1			1
		...	...			...
	GRAND FALLS	CEP	3			3
		CMG-1	2	2		4
		...	...	...		...
	HAPPY VALLEY/ GOOSE BAY	CEP	3			3
		CMG-1	3			3
		CMG-3	1			1
		...	...			...
	LABRADOR CITY	CMG-1	2			2
		...	...			...
	ST ANTHONY	CEP	1			1
		...	...			...
	ST-JOHN'S	...	...			...
		CEP	40	1		41
		CMG-1	52	8	7	67
		CMG-3	14	4	1	19
	...	...	...	...	...	....

PROVINCE	LOCATION	UNIT	REGULAR	TEMPORARY	CONTRACT	TOTAL
NORTHWEST TERRITORIES	FORT SMITH	CMG-1	1			1
		...	...			...
	INUVIK	CMG-1	4	2		6
		CMG-3	2			2
		...	...	...		...
	YELLOWKNIFE	...	...			...
		CEP	14			14
		CMG-1	36	3		39
		CMG-3	9	1		10
	...	...	...	...		....
NOVA SCOTIA	HALIFAX	...	...	...	...	...
		CEP	92	3		95
		CMG-1	100	7	32	139
		CMG-3	17	10	2	29
		...	...	...	...	...
	SYDNEY	CEP	10			10
		CMG-1	12	1	1	14
		CMG-3	3	1		4
	...	...	...	...	...	...
NUNAVUT	CAMBRIDGE BAY	CMG-1	2			2
		...	...			...
	IQALUIT	CEP	2			2
		CMG-1	15	2		17
		CMG-3	1			1
		...	...	...		...
	KIVALLIQ/RANKIN INLET	CEP	1			1
		CMG-1	6	1		7
		CMG-3		1		1
	...	...	...	...		...
ONTARIO	NORTH BAY	CMG-1		1		1
		...		...		...
	OTTAWA	...	...	...	...	...
		CEP	136	2		138
		CMG-1	166	11	36	213
		CMG-3	77	27	3	107
		...	...	...	...	...
	SAULT STE MARIE	CEP	1			1
		...	...			...
	SUDBURY	CEP	6			6
		CMG-1	29	6	3	38
		CMG-3	1	1		2
		...	...	...	...	...
	THUNDER BAY	CEP	5			5
		CMG-1	11			11
		...	...			...
	TIMMINS	CMG-1	2			2
		...	...			...

PROVINCE	LOCATION	UNIT	REGULAR	TEMPORARY	CONTRACT	TOTAL
	TORONTO	...	...	...	...	...
		CEP	682	55	3	740
		CMG-1	690	95	158	943
		CMG-3	314	69	16	399
		...	...	...	...	...
	WINDSOR	CEP	26	2		28
		CMG-1	44	2		46
		CMG-3	10			10
	...	...	...	...	...	...
SASKATCHEWAN	**LA RONGE**	CMG-1	1			1
		...	...			...
	PRINCE ALBERT	CMG-1	1			1
		...	...			...
	REGINA	...	...		...	...
		CEP	49			49
		CMG-1	70	7	14	91
		CMG-3	12	2	1	15
		...	...	...	...	...
	SASKATOON	CEP	14			14
		CMG-1	10		1	11
		CMG-3	5			5
	...	...	...	...	...	...
YUKON	**WHITEHORSE**	CEP	4			4
		CMG-1	15			15
		CMG-3	2			2
	...	...	...	...	...	...

Annexe

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF SELON L'UNITÉ DE NÉGOCIATION
au 30 novembre 1999

PROVINCE	LOCALITÉ	UNITÉ	RÉGULIER	TEMPORAIRE	CONTRACTUEL	TOTAL
ALBERTA	CALGARY	...	...			...
		SCEP	46	2		48
		GCM-1	56	8	25	89
		GCM-3	8	4		12
		...	...	...	...	...
	EDMONTON	...	...		...	...
		SCEP	61	3		64
		GCM-1	64	17	6	87
		GCM-3	19	1		20
		...	...	...	...	...
	GRANDE PRAIRIE	SCEP	2			2
		...	...			...
C.-B.	...	SCEP	2			2
	COURTENAY	...	...			...
	KAMLOOPS	SCEP	1			1
		GCM-1	1			1
		...	...			...
	KELOWNA	SCEP	1			1
		GCM-1	4			4
		GCM-3		1		1
		...	...	...		...
	NELSON	SCEP	2			2
		...	...			...
	PRINCE GEORGE	SCEP	2			2
		GCM-1	3			3
		GCM-3		1		1
		...	...	...		...
	PRINCE RUPERT	GCM-1	3			3
		...	...			...
	RADIUM HOT SPRINGS	SCEP	1			1
		...	...			...
	TERRACE	SCEP	2			2
		...	...			...
	VANCOUVER	...			...	...
		SCEP	102	3		105
		GCM-1	103	11	36	150
		GCM-3	29	6	1	36
		...	...	...	...	...
	VICTORIA	SCEP	1			1
		GCM-1	6		1	7
	...	...	...	...	...	...
MANITOBA	DAUPHIN	SCEP	1			1
		...	...			...

PROVINCE	LOCALITÉ	UNITÉ	RÉGULIER	TEMPORAIRE	CONTRACTUEL	TOTAL
	FLIN FLON	SCEP	2			2
		...	...			...
	THOMPSON	SCEP	1			1
		GCM-1	2			2
		...	...			...
	WINNIPEG	...	...		...	...
		SCEP	71	4		75
		GCM-1	109	15	16	140
		GCM-3	14	5	1	20
	...	...	...	...	...	...
NOUVEAU-BRUNSWICK	**FREDERICTON**	SCEP	20	1		21
		GCM-1	29	2	1	32
		GCM-3	5			5
		...	...	...	...	...
	MONCTON	...	...			...
		SCEP	7	1		8
		GCM-1	12	1	1	14
		...	...	...	...	...
	SACKVILLE	...	...			...
		SCEP	19			19
		...	...			...
	SAINT JOHN	SCEP	5			5
		GCM-1	12		2	14
		GCM-3	1	1		2
	...	...	...	...	...	...
TERRE-NEUVE	**CORNERBROOK**	SCEP	6			6
		GCM-1	8			8
		...	...			...
	GANDER	SCEP	1			1
		GCM-1	6			6
		GCM-3	1			1
		...	...			...
	GRAND FALLS	SCEP	3			3
		GCM-1	2	2		4
		...	...	...		...
	HAPPY VALLEY/ GOOSE BAY	SCEP	3			3
		GCM-1	3			3
		GCM-3	1			1
		...	...			...
	LABRADOR CITY	GCM-1	2			2
		...	...			...
	ST ANTHONY	SCEP	1			1
		...	...			...
	ST. JOHN'S	...	...			...
		SCEP	40	1		41
		GCM-1	52	8	7	67
		GCM-3	14	4	1	19
	...	...	...	...	...	...

PROVINCE	LOCALITÉ	UNITÉ	RÉGULIER	TEMPORAIRE	CONTRACTUEL	TOTAL
T.N.-O.	FORT SMITH	GCM-1	1			1
		...	...			...
	INUVIK	GCM-1	4	2		6
		GCM-3	2			2
		...	...	...		...
	YELLOWKNIFE	...	...			...
		SCEP	14			14
		GCM-1	36	3		39
		GCM-3	9	1		10
	...	...	...	...		...
NOUVELLE-ÉCOSSE	HALIFAX	...	...	...	...	...
		SCEP	92	3		95
		GCM-1	100	7	32	139
		GCM-3	17	10	2	29
		...	...	...	...	...
	SYDNEY	SCEP	10			10
		GCM-1	12	1	1	14
		GCM-3	3	1		4
	...	...	...	...	...	...
NUNAVUT	CAMBRIDGE BAY	GCM-1	2			2
		...	...			...
	IQALUIT	SCEP	2			2
		GCM-1	15	2		17
		GCM-3	1			1
		...	...	...		...
	KIVALLIQ/ RANKIN INLET	SCEP	1			1
		GCM-1	6	1		7
		GCM-3		1		1
	...	...	...	...		...
ONTARIO	NORTH BAY	GCM-1		1		1
		...		...		...
	OTTAWA	...	...	...	...	...
		SCEP	136	2		138
		GCM-1	166	11	36	213
		GCM-3	77	27	3	107
		...	...	...	...	...
	SAULT-SAINTE-MARIE	SCEP	1			1
		...	...			...
	SUDBURY	SCEP	6			6
		GCM-1	29	6	3	38
		GCM-3	1	1		2
		...	...	...	...	...
	THUNDER BAY	SCEP	5			5
		GCM-1	11			11
		...	...			...
	TIMMINS	GCM-1	2			2
		...	...			...

PROVINCE	LOCALITÉ	UNITÉ	RÉGULIER	TEMPORAIRE	CONTRACTUEL	TOTAL
	TORONTO	...	...	...	...	...
		SCEP	682	55	3	740
		GCM-1	690	95	158	943
		GCM-3	314	69	16	399
		...	...	...	...	...
	WINDSOR	SCEP	26	2		28
		GCM-1	44	2		46
		GCM-3	10			10
	...	...	...	...	...	...
SASK.	LA RONGE	GCM-1	1			1
		...	...			...
	PRINCE ALBERT	GCM-1	1			1
		...	...			...
	REGINA	...	...		...	...
		SCEP	49			49
		GCM-1	70	7	14	91
		GCM-3	12	2	1	15
		...	...	...	...	...
	SASKATOON	SCEP	14			14
		GCM-1	10		1	11
		GCM-3	5			5
	...	...	...	...	..	....
YUKON	WHITEHORSE	SCEP	4			4
		GCM-1	15			15
		GCM-3	2			2
	...	...	...	...	...	...

(traduction)

CASES CITED

Air Canada et al., [2001] CIRB no. 147

Canada Post Corporation (1988), 73 di 66; and 19 CLRBR (NS) 129 (CLRB no. 675)

Canadian Broadcasting Corporation (1991), 84 di 1 (CLRB no. 846)

Canadian Broadcasting Corporation, September 6, 1991 (LD 928)

Canadian Broadcasting Corporation, [1999] CIRB no. 11; 53 CLRBR (2d) 88; and 99 CLLC 220-067

Expertech Network Installations Inc. et al., [2002] CIRB no. 182; and 85 CLRBR (2d) 124

International Longshoremen's and Warehousemen's Union, Ship and Dock Foremen, Local 514 v. *Prince Rupert Grain Ltd.*, [1996] 2 S.C.R. 432

Landtran Systems Inc. et al., [2002] CIRB no. 170

AFFAIRES CITÉES

Air Canada et autre, [2001] CCRI nº 147

Expertech Bâtisseur de réseaux Inc. et autres, [2001] CCRI nº 182; et 85 CLRBR (2d) 124

Groupe TVA Inc., [2000] CCRI nº 67

Landtran Systems Inc. et autres, [2002] CCRI nº 170

Matthews (Robert) et autres, [1999] CCRI nº 40; 57 CLRBR (2d) 235; et 2000 CLLC 220-041

Rogers Cablesystems Limited, [2000] CCRI nº 51

Société Radio-Canada, 6 septembre 1991 (LD 928)

Société Radio-Canada (1991), 84 di 1 (CCRT nº 846)

Société Radio-Canada, [1999] CCRI nº 11; 53 CLRBR (2d) 88; et 99 CLLC 220-067

Société Radio-Canada, [2000] CCRI nº 68; 59 CLRBR (2d) 312; et 2000 CLLC 220-049

Matthews (Robert) et al., [1999] CIRB no. 40; 57 CLRBR (2d) 235; and 2000 CLLC 220-041

Rogers Cablesystems Limited, [2000] CIRB no. 51

Société Radio-Canada, [2000] CIRB no. 68; 59 CLRBR (2d) 312; and 2000 CLLC 220-049

TVA Group Inc., [2000] CIRB no. 67

STATUTE CITED

Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations) s. 18, 18.1, 35, 45

Société canadienne des postes (1988), 73 di 66; et 19 CLRBR (NS) 129 (CCRT n° 675)

Syndicat international des débardeurs et magasiniers, Ship and Dock Foremen, section locale 514 c. *Prince Rupert Grain Ltd.*, [1996] 2 R.C.S. 432

LOI CITÉE

Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail) art. 18, 18.1, 35, 45

Government Publications

LIBRARY NOV 30 2004 UNIVERSITY OF TORONTO

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 5-03

Reasons for decision

CFSK-TV, a Division of CanWest Television Inc.,
applicant,
and
Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada,
respondent.

CITED AS: CFSK-TV, a Division of CanWest Television Inc.

Board File: 23339-C

Decision no. 220
March 27, 2003

Application for reconsideration - Raid - Bargaining agent - Appropriateness - Application for reconsideration filed by the applicant employer pursuant to section 18 of the *Canada Labour Code, Part I* - Initial raid application filed by the respondent union pursuant to section 24 of the *Code* to replace the previously certified bargaining agent and to expand the existing certified unit - The employer alleges that the original panel erred by not addressing the application as a section 18 review and in finding no onus on the union to prove that the unit should be altered or that the duties of the positions have changed significantly - The reconsideration panel finds that the original panel correctly characterized the application as a raid and correctly determined the factors the Board considers in determining appropriateness of expanded unit in a raid situation - Since section 18 applies when the union already represents a group of employees and seeks to clarify or expand the scope of the bargaining unit, and given no evidence that the union succeeded the previous bargaining agent as bargaining agent, it was not open to the union to bring an application under section 18 of the *Code* - On a raid application filed pursuant to section 24 where the proposed unit is larger than the current unit, the Board's concern is whether or not the proposed unit is appropriate for collective bargaining - Where bargaining history exists, the Board's decision on appropriateness will be influenced by the success of the existing collective bargaining relationship - In each matter the Board must take a broad view of the relevant factors and circumstances, the nature of the application, the collective bargaining history of employees, the positions and wishes of the

Motifs de décision

CFSK-TV, une division de CanWest Television Inc.,
requérante,
et
Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier,
intimé.

CITÉ: CFSK-TV, une division de CanWest Television Inc.

Dossier du Conseil: 23339-C

Décision n° 220
le 27 mars 2003

Demande de réexamen - Maraudage - Agent négociateur - Habileté à négocier - Demande de réexamen présentée par l'employeur en vertu de l'article 18 du *Code canadien du travail, Partie I* - La demande initiale, présentée par le syndicat intimé, s'inscrivait dans le cadre d'un maraudage syndical en vertu de l'article 24 du *Code*, alors qu'il demandait à remplacer l'agent négociateur déjà accrédité et à élargir la portée de l'unité de négociation accréditée en place - L'employeur allègue que le banc initial a commis une erreur en ne considérant pas ce genre de demande comme une demande de révision fondée sur l'article 18 et en concluant que le syndicat n'avait aucunement la charge d'établir que l'unité existante devrait être modifiée ou que les fonctions des postes ont considérablement changé - Le banc de révision est d'avis que le banc initial a conclu à bon droit que la demande d'accréditation s'inscrivait dans le cadre d'un maraudage et a rendu une décision en s'appuyant comme il se devait sur les facteurs que le Conseil prend en considération pour déterminer si une unité de négociation élargie est habile à négocier collectivement lorsqu'il y a maraudage - Puisque l'article 18 s'applique au syndicat qui représente déjà un groupe d'employés et qui sollicite la clarification ou l'élargissement de la portée d'une unité de négociation, et en l'absence de preuve que le syndicat a succédé au syndicat en place à titre d'agent négociateur, il n'était dès lors pas loisible au syndicat de présenter une demande fondée sur l'article 18 du *Code* - Pour statuer sur une demande fondée sur l'article 24 lorsqu'il y a maraudage, dans les cas où l'unité proposée englobe plus d'employés que celle qui existe déjà, le Conseil s'emploie à déterminer

agents and of the employees - The appropriateness of the predecessor unit and of the unit applied for may be relevant - The wording and purposes of the relevant provisions of the *Code* must be considered - In the alternative argument regarding the positions in dispute, the employer is raising some factors for the first time within the present reconsideration application - The Board's reconsideration power is not intended to be an appeal process nor is it meant to contest the outcome of the original panel's decision - The reconsideration panel finds additional facts brought forward by the employer could have been brought to the attention of the original panel and are not proper grounds for reconsideration - Notwithstanding this finding, the reconsideration panel is of the view that the additional facts permitted would not have caused the original panel to arrive at a different conclusion - Application for reconsideration dismissed.

si cette unité est habile à négocier collectivement - Si l'existence d'une relation de négociation est établie, le Conseil tient compte, pour en arriver à sa décision, du succès de cette relation de négociation - Dans chaque affaire dont il est saisi, le Conseil doit prendre en considération l'ensemble des circonstances et des facteurs pertinents, la nature de la demande et parfois aussi l'historique des négociations collectives des employés concernés, les points de vue et les désirs des deux agents négociateurs concernés et des employés - Le Conseil doit parfois tenir compte de l'habileté à négocier collectivement de l'unité représentée par l'agent négociateur précédent et de l'unité proposée - Il doit examiner avec soin le libellé et les objets des dispositions pertinentes du *Code* - En ce qui concerne l'argument subsidiaire de l'employeur au sujet des postes en litige, celui-ci fait valoir pour la première fois dans le cadre de la présente demande de réexamen un certain nombre de facteurs - La procédure de réexamen du Conseil ne se veut pas un recours en appel ni un moyen de contester le résultat de la décision du banc initial - Le banc de révision conclut que les faits additionnels soumis par l'employeur auraient pu être portés à l'attention du banc initial et ne constituent pas un moyen valable de réexamen - En dépit de cette conclusion, le Conseil est d'avis que, si ces faits additionnels avaient été communiqués au banc initial, la conclusion à laquelle il en serait arrivé aurait été exactement la même - La demande de réexamen est rejetée.

A reconsideration panel of the Board composed of Mr. J. Paul Lordon, Q.C., Chairperson, Ms. Michele A. Pineau and Ms. Julie M. Durette, Vice-Chairpersons, reviewed the Board's certification order no. 8350-U and the decision in *CFSK-TV, a Division of CanWest Television Inc.*, [2002] CIRB no. 199; and 87 CLRBR (2d) 85.

Section 16.1 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relation)* provides that the Board may decide any matter before it without holding an oral hearing. Having reviewed the parties' submissions, the Board is satisfied that the documents on file are sufficient to deal with the matter.

Counsel of Record

Mr. Keith D. LaBossiere, for CFSK-TV, a Division of CanWest Television Inc.;
Mr. Daniel J. Rogers, for the Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada.

Un banc de révision du Conseil composé de M[e] J. Paul Lordon, c.r., Président, ainsi que de M[es] Michele A. Pineau et Julie M. Durette, Vice-présidentes, s'est penché sur l'ordonnance d'accréditation n° 8350-U et la décision rendue dans l'affaire *CFSK-TV, une division de CanWest Television Inc.*, [2002] CCRI n° 199; et 87 CLRBR (2d) 85.

L'article 16.1 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* stipule que le Conseil peut trancher toute affaire ou toute question dont il est saisi sans tenir d'audience. Ayant examiné les observations des parties, le Conseil est convaincu que les documents versés au dossier suffisent pour trancher l'affaire.

Procureurs inscrits au dossier

M[e] Keith D. LaBossiere, pour CFSK-TV, une division de CanWest Television Inc.;
M[e] Daniel J. Rogers, pour le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier.

These reasons for decision were written by Ms. Julie M. Durette, Vice-Chairperson.

I - Issues for Reconsideration

[1] The employer, CFSK-TV, a Division of CanWest Television Inc. (CanWest or the employer) filed an application on November 14, 2002 pursuant to section 18 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*) for a reconsideration of the decision in *CFSK-TV, a Division of CanWest Television Inc. (199), supra*. The employer alleges that, in certifying the Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada (CEP or the union) pursuant to section 24 of the *Code* as the bargaining agent for a unit of employees larger than the unit that was previously certified to the STV-Saskatoon Employees' Association (the Association), the Board committed an error of law or policy that casts serious doubt on the interpretation of the *Code*.

[2] In the alternative, in the event the reconsideration panel comes to the conclusion that the scope of the bargaining unit could and ought to have been expanded in the circumstances, the employer submits that the positions of line-up editor and sales secretary should have been excluded from the bargaining unit description.

II - Facts and Background

[3] To place the issues raised by the employer in the present reconsideration application in context, it is useful to review the initial application filed by CEP pursuant to section 24 of the *Code*. This application was what is commonly referred to as a raid application, in which CEP was seeking to be certified as the bargaining agent for a group of employees at CanWest to replace the previously certified bargaining agent, the Association. The CEP was also looking to expand the existing certified bargaining unit by adding certain positions that had not previously been included in the bargaining unit. The Association did not oppose CEP's application for certification.

[4] The original panel summarized the history of the bargaining certificates applicable to the group of employees involved as follows:

> [3] In order to better understand the relationship between the parties, it is important to review the history of the bargaining

Les présents motifs de décision ont été rédigés par Mᵉ Julie M. Durette, Vice-présidente.

I - Questions à trancher

[1] Le 14 novembre 2002, CFSK-TV, une division de CanWest Television Inc. (CanWest ou l'employeur), a présenté une demande fondée sur l'article 18 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*) aux fins du réexamen de la décision rendue dans l'affaire *CFSK-TV, une division de CanWest Television Inc. (199)*, précitée. L'employeur allègue qu'en rendant l'ordonnance fondée sur l'article 24 du *Code* accréditant le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (le SCEP ou le syndicat) à titre d'agent négociateur d'une unité englobant un plus grand nombre d'employés que celle dont la STV-Saskatoon Employees' Association (l'Association) avait antérieurement été reconnue à titre d'agent négociateur accrédité, le Conseil a commis une erreur de droit ou de principe qui remet véritablement en question l'interprétation du *Code*.

[2] Subsidiairement, si le banc de révision en arrive à la conclusion que le champ d'application de l'unité de négociation pouvait et devait être élargi eu égard aux circonstances, l'employeur fait valoir que les postes de monteur et de secrétaire préposée aux ventes auraient dû être exclus de la description de l'unité de négociation.

II - Exposé des faits et contexte

[3] Pour situer les questions soulevées par l'employeur dans la demande de réexamen dont le Conseil est saisi en l'espèce, il convient de revenir sur la demande initiale présentée par le SCEP en vertu de l'article 24 du *Code*. Cette demande s'inscrivait dans le cadre d'un maraudage syndical, alors que le SCEP sollicitait l'accréditation à titre d'agent négociateur d'un groupe d'employés de CanWest représenté par l'Association. Le SCEP demandait aussi au Conseil d'élargir la portée de l'unité de négociation accréditée en place en ajoutant certains postes qui avaient été exclus par le passé. L'Association ne s'opposait nullement à la demande d'accréditation du SCEP.

[4] Le banc initial trace brièvement l'historique des certificats de négociation applicables au groupe d'employés concerné:

> [3] Afin de mieux comprendre la relation qui existe entre les parties, il est important de retracer l'historique des certificats

certificates involving the employer and this group of employees.

[4] On September 15, 1989, the Canada Labour Relations Board (CLRB) certified the National Association of Broadcast Employees and Technicians (NABET) as the bargaining agent for the employees of Saskwest Television Inc. (doing business as CFSK-TV), Saskatoon, Saskatchewan. The CLRB issued certificate no. 5441-U (Board file no. 555-2946) describing the bargaining unit as follows:

"all employees of Saskwest Television Inc., doing business as CFSK-TV at CFSK-TV, Saskatoon, Saskatchewan, classified as:

- artist
- audio
- audio production
- camera assistant
- EFP camera
- electronic technician
- ENG camera
- general operator
- master control
- production switcher
- production VTR
- program distribution assistant
- program distribution coordinator
- promotion assistant
- receptionist
- reporter
- reporter/anchor
- sports reporter/anchor
- studio camera
- studio/mobile director
- studio camera/grip
- VTR operator
- client writer/producer"

[5] NABET applied for a reconsideration of that decision, and on June 12, 1990, the CLRB dismissed its application.

[6] On October 9, 1992, the CLRB issued certificate no. 6110-U (Board file no. 580-133) to acknowledge the STV-Saskatoon Employees' Association (Association) as the successor bargaining agent to NABET. The bargaining unit description did not change, and at no time did the Association make an application to this Board or the predecessor CLRB to alter the description of the bargaining unit.

[7] This brings us to the present application, where the CEP now seeks certification under section 24 of the *Code* to become the bargaining agent for an all-employee unit. The unit sought by the CEP not only includes the employees currently represented by the Association, but also the following seven positions, which are not part of the bargaining unit represented by the Association:

- line-up editor
- production supervisor
- sales secretary
- news producer/director

d'accréditation qui ont été délivrés relativement à ce groupe d'employés de l'employeur.

[4] Le 15 septembre 1989, le Conseil canadien des relations du travail (CCRT) a accrédité l'Association nationale des employés et techniciens en radiodiffusion (ANETR) à titre d'agent négociateur des employés de Saskwest Television Inc. (faisant affaires sous la raison sociale CFSK-TV) à Saskatoon (Saskatchewan). Le CCRT a délivré le certificat nº 5441-U (dossier du Conseil nº 555-2946) relativement à l'unité de négociation suivante:

«tous les employés de Saskwest Television Inc., à CFSK-TV, Saskatoon (Saskatchewan), classifiés comme:

- artiste
- technicien du son
- technicien du son (production)
- caméraman adjoint
- caméraman (production électronique - en extérieur)
- technicien en électronique
- caméraman (journalisme électronique)
- opérateur général
- technicien de régie centrale
- aiguilleur (production)
- technicien (production magnétoscopique)
- adjoint à la distribution des programmes
- coordonnateur de la distribution des programmes
- adjoint (publicité)
- réceptionniste
- journaliste
- journaliste/présentateur
- journaliste sportif/présentateur
- caméraman (studios)
- directeur - studios et extérieur
- aide (studios)
- opérateur de magnétoscope
- rédacteur/réalisateur à la clientèle»

[5] L'ANETR a présenté une demande de réexamen de cette décision, qui a été rejetée par le CCRT le 12 juin 1990.

[6] Le 9 octobre 1992, le CCRT a délivré le certificat nº 6110-U (dossier du Conseil nº 580-133) reconnaissant la STV-Saskatoon Employees' Association (l'Association) comme l'agent négociateur successeur de l'ANETR. L'unité de négociation décrite était la même, et l'Association n'a jamais présenté, soit au présent Conseil soit à son prédécesseur, le CCRT, de demande de modification de la description de l'unité de négociation.

[7] On en arrive maintenant à la demande dont le Conseil est saisi en l'espèce et dans laquelle le SCEP invoque l'article 24 du *Code* pour être accrédité à titre d'agent négociateur d'une unité composée de tout le personnel. L'unité proposée englobe non seulement les employés qui sont actuellement représentés par l'Association, mais aussi les sept postes, qui ne sont pas inclus dans l'unité de négociation représentée par l'Association, mentionnés ci-après:

- monteur
- surveillant de la production
- secrétaire préposée aux ventes
- producteur des nouvelles

- sports director/reporter
- news anchor
- weather anchor

(*CFSK-TV, a Division of CanWest Television Inc. (199)*, *supra*, pages 3-4; and 88-89)

[5] The employer objected to CEP's application, stating that it was inappropriate for the union to seek to add positions to a bargaining unit in a raid situation. It argued that if the application for a larger unit was permitted to proceed under section 24, the union must establish that there have been significant changes to the job content of the new positions that it seeks to have included in the bargaining unit. In the alternative, the employer argued that CEP was a successor union to the Association, and that its application should proceed as a section 18 application to add employees to the bargaining unit. It argued the union must prove that the job duties of the positions that it seeks to add have changed to such a significant extent that their inclusion in the bargaining unit is justified. In the final alternative, the employer argued that the incumbents in the positions that CEP sought to add either performed management functions or were employed in a confidential capacity in matters relating to industrial relations or both and were, consequently, not employees as defined by section 3 of the *Code*.

[6] The majority of the original panel found that the CEP was not a successor union to the Association, and that the application was properly brought under section 24. It then determined that the bargaining unit sought by CEP was substantially the same as the existing bargaining unit certified to the Association, and the application was therefore a raid rather than a new certification. Next, the original panel found that it was permissible and consistent with Board policies surrounding the creation of bargaining units to expand the scope of a bargaining unit on a raid, as long as the expanded unit was found to be appropriate for collective bargaining. Finally, the original panel found that, regardless of whether the application under section 24 was for a new unit or was a raid of an existing unit, the requirements on the applicant union under the *Code* were the same. That is, pursuant to section 24, the union must apply for a bargaining unit that it considers appropriate for collective bargaining. The original panel stated that, when determining the appropriateness of the unit along with considering the usual factors, the Board will also consider the labour relations success of the existing unit. The original panel specifically stated, at paragraph 47 of the decision, that

- directeur des sports et journaliste sportif
- présentateur de nouvelles
- présentateur du bulletin météo

(*CFSK-TV, une division de CanWest Television Inc. (199)*, précitée, pages 3-4; et 88-89)

[5] L'employeur a contesté la demande du SCEP en affirmant que le syndicat n'était pas justifié de solliciter l'élargissement de la portée de l'unité de négociation lorsqu'il y a maraudage. Si le Conseil accepte de se saisir de la demande fondée sur l'article 24, a-t-il fait valoir, le syndicat doit prouver qu'il y a eu un remaniement important des fonctions des postes qu'il veut faire inclure. À titre subsidiaire, l'employeur a soutenu que le SCEP était le successeur de l'Association et que sa demande devait être considérée comme une demande fondée sur l'article 18 visant à élargir la portée de l'unité de négociation. Il a aussi fait valoir que le syndicat doit établir que la nature des fonctions des postes qu'il veut faire inclure a suffisamment changé pour justifier leur inclusion. En dernier recours, l'employeur a soutenu que les titulaires des postes en cause occupaient soit un poste de direction, soit un poste de confiance comportant l'accès à des renseignements confidentiels en matière de relations de travail, ou les deux, et que, dès lors, ils ne pouvaient pas être considérés comme des employés au sens de l'article 3 du *Code*.

[6] Le banc initial a conclu à la majorité que le SCEP n'était pas le successeur de l'Association et qu'il était justifié de présenter une demande fondée sur l'article 24. Le banc a alors déterminé que l'unité de négociation dont le syndicat sollicitait l'accréditation était identique pour l'essentiel à celle que représentait l'Association et que la demande se rapportait dès lors au maraudage d'une unité déjà établie plutôt qu'à l'accréditation d'une nouvelle unité. Puis, le banc initial a conclu qu'il était possible, compte tenu des principes applicables à la création d'unités de négociation, d'élargir la portée d'une unité de négociation lorsqu'il y a maraudage, dans la mesure où cette unité est jugée habile à négocier collectivement. En dernier lieu, le banc initial a conclu que, peu importe si la demande fondée sur l'article 24 visait l'accréditation d'une nouvelle unité ou résultait de la prise de contrôle d'une unité déjà établie, les exigences du *Code* à remplir dans les deux cas étaient les mêmes. Autrement dit, en ce qui concerne une demande fondée sur l'article 24, le syndicat doit solliciter l'accréditation à titre d'agent négociateur d'une unité qu'il juge habile à négocier collectivement. Le banc initial a fait observer que, pour déterminer si une unité est habile à négocier, le Conseil

"[t]here is no onus on the union to prove that the unit should be altered or that the duties of the positions have changed significantly."

[7] The majority of the original panel found that the unit applied for by CEP was appropriate for collective bargaining and the positions CEP was seeking to add shared a community of interest with the positions in the existing bargaining unit:

> [55] Applying the foregoing to the case at hand, the Board finds that the unit applied for by the union is appropriate for collective bargaining. As stated above, the positions that the union seeks to add are largely integrated with those that are already included in the bargaining unit represented by the Association; they therefore share a community of interest with the certified group. The current certification includes production, news, promotions, technical and administrative positions. The union is seeking to add production, news, and administrative positions. The work duties often overlap, either because they perform the same functions as part of their individual duties and responsibilities (such as the sports director, the anchors and the reporters who all put together stories and appear on television and the news producer/director who helps reporters produce stories when necessary), or because they are responsible to fill in for others who are in the bargaining unit when necessary (such as the production supervisor who operates production equipment as necessary and the sales secretary who relieves the receptionist). In fact, there are two sports reporter/anchors in the currently certified unit. The bargaining unit will create more harmonious labour relations, and will allow for greater flexibility for the employer as well as greater mobility for the members of the unit.

(*CFSK-TV, a Division of CanWest Television Inc. (199)*, *supra*, pages 23; and 106-107)

[8] The original panel then proceeded to review the evidence submitted, including the organizational charts and job descriptions filed, and to deal with each position sought to be included in the bargaining unit. The majority of the original panel concluded that the positions in dispute should be included in the bargaining unit, confirmed that the union had established majority support in the proposed unit and issued the necessary certification order.

tient compte, en plus des facteurs habituels, de la qualité des relations de travail de l'unité existante. Le banc initial a expressément indiqué au paragraphe 47 de sa décision que «[l]e syndicat n'a aucunement la charge d'établir que l'unité existante devrait être modifiée ou que les fonctions des postes ont considérablement changé».

[7] Le banc initial a conclu à la majorité que l'unité visée par la demande d'accréditation était habile à négocier collectivement et que les titulaires des postes dont le SCEP sollicitait l'inclusion avaient une communauté d'intérêts avec les employés qui faisaient déjà partie de l'unité:

> [55] Après avoir appliqué les principes énoncés précédemment à l'affaire en l'espèce, le Conseil conclut que l'unité dont le syndicat sollicite l'accréditation est habile à négocier collectivement. Ainsi qu'il a déjà été précisé, les postes que le syndicat souhaite inclure sont presque tous intégrés à des postes qui sont déjà inclus dans l'unité de négociation représentée par l'Association. Les titulaires de ces postes partagent dès lors une communauté d'intérêts avec les employés compris dans l'unité accréditée. Le certificat d'accréditation actuellement en vigueur concerne une unité englobant des postes relevant des services de production, des nouvelles, de la publicité, de l'administration et des Services techniques. Le syndicat sollicite l'inclusion de postes relevant des services de la production, des nouvelles et de l'administration. Les fonctions se chevauchent souvent, soit parce que les titulaires des postes exécutent les mêmes tâches dans le cadre de leurs fonctions et responsabilités particulières (par exemple, le directeur des sports, les présentateurs et les journalistes, qui mettent leurs reportages en commun et les présentent à la télévision, et le producteur des nouvelles, qui aide les journalistes à produire les reportages au besoin), soit parce qu'ils sont parfois appelés à remplacer des collègues membres de l'unité de négociation (comme le surveillant de la production qui utilise le matériel de production au besoin et la secrétaire préposée aux ventes qui assure la relève de la réceptionniste). À vrai dire, l'unité de négociation actuelle compte déjà deux journalistes sportifs et présentateurs des sports. L'unité de négociation assurera des relations de travail plus harmonieuses et accordera une plus grande marge de manœuvre à l'employeur ainsi qu'une plus grande mobilité aux membres de l'unité.

(*CFSK-TV, une division de CanWest Television Inc. (199)*, précitée pages 23; et 106-107)

[8] Le banc initial a dès lors entrepris d'examiner la preuve des parties, dont les organigrammes et les descriptions de travail, pour statuer sur chaque nouveau poste dont le syndicat sollicitait l'inclusion et a conclu à la majorité qu'il y avait lieu d'accéder à sa demande. Le banc initial a aussi confirmé que le syndicat avait démontré qu'il avait l'appui de la majorité des employés compris dans l'unité proposée avant de rendre l'ordonnance d'accréditation voulue.

III - Parties' Submissions

The employer

[9] The employer argues that although the initial panel found that CEP's application was a raid, it erred in not following the principles enunciated in the decisions in *IPX Couriers, a division of Dynamex Canada Inc. et al.*, [2001] CIRB no. 130; and *CITV SUB Inc. et al.*, February 1, 2001 (CIRB LD 385)(dissent LD 505). The Board erred in not addressing this type of section 24 application as if it were a section 18 review and in finding that "[t]here is no onus on the union to prove that the unit should be altered or that the duties of the positions have changed significantly."

[10] It is the employer's position that had the original panel applied the correct standard and burden of proof in its consideration of the application, it would have come to the conclusion, as did the Board in *CITV SUB Inc. et al. (LD 385)*, *supra*, that little had changed in the job duties that was significant enough to warrant a revision such that the scope of the bargaining unit previously certified by the Board was no longer appropriate.

[11] Finally, the employer submits that by dealing with the union's application the way the majority of the original panel did allow "succeeding and creative unions to bypass sections 43 and 18 altogether by using section 24 to show overall majority support and to include positions that were specifically excluded." It argues that it allows the union to have an expanded certificate issued without showing any support from the employees who are being swept in and without convincing the Board that there is any need to alter what has been a long-standing and successful bargaining structure. The employer argues that while CEP is entitled to be issued a bargaining certificate, it ought only be issued the certificate in the form that existed at the time of the application.

[12] In the event the reconsideration panel comes to the conclusion that the scope of the bargaining unit can and should be expanded in the circumstances, the employer submits an alternative argument with respect to the positions of line-up editor and sales secretary. In

III - Observations des parties

L'employeur

[9] L'employeur soutient que, même si le banc initial en est arrivé à la conclusion que la demande du SCEP était un maraudage, sa décision est entachée d'une erreur de droit car il a omis d'appliquer les principes énoncés dans les décisions rendues dans les affaires *IPX Couriers, une division de Dynamex Canada Inc. et autres*, [2001] CCRI n° 130; et *CITV SUB Inc. et autres*, 1er février 2001 (CCRI LD 385)(dissidence LD 505). Le Conseil a commis une erreur en ne considérant pas ce genre de demande fondée sur l'article 24 comme une demande de révision fondée sur l'article 18 et en concluant que «[l]e syndicat n'a aucunement la charge d'établir que l'unité existante devrait être modifiée ou que les fonctions des postes ont considérablement changé».

[10] L'employeur affirme que, si le banc initial avait appliqué la norme et le fardeau de la preuve pertinents, il en serait arrivé à la même conclusion que le Conseil dans l'affaire *CITV SUB Inc. et autres (LD 385)*, précitée, à savoir que le remaniement des fonctions des postes n'était pas suffisant pour justifier une révision qui aurait rendu l'unité de négociation définie précédemment par le Conseil inhabile à négocier collectivement.

[11] En dernier lieu, l'employeur fait valoir que la décision rendue à la majorité par le banc initial permettait que «des syndicats successeurs créatifs arrivent à contourner les dispositions des articles 43 et 18 du *Code* en invoquant l'article 24 pour démontrer qu'ils ont l'appui général de la majorité et pour faire inclure des postes qui étaient expressément exclus». L'employeur soutient que la décision permet au syndicat d'obtenir un certificat d'accréditation pour représenter une unité élargie sans avoir à démontrer qu'il a l'appui des employés qu'il cherche à inclure et sans avoir à convaincre le Conseil de la nécessité de modifier une structure de négociation établie de longue date qui a fait ses preuves. Le SCEP a certes le droit d'obtenir un certificat d'accréditation, mais celui-ci devrait correspondre à tous égards à celui qui existait à la date de présentation de la demande.

[12] Si tant est que le banc de révision en arrive à la conclusion que l'unité de négociation peut et doit être élargie, eu égard aux circonstances, l'employeur invoque un argument subsidiaire concernant les postes de monteur et de secrétaire préposée aux ventes. En

providing additional information on the functions of these two positions, the employer submits that they should be excluded, in that the incumbent of the position of line-up editor performs management functions and the incumbent of the position of sales secretary is employed in a confidential capacity in matters relating to industrial relations. With respect to the sales secretary position, the employer further submits that, if not excluded, it will be the only one within that department included in the bargaining unit and, further, sales functions are governed provincially, not federally. The employer cites and relies on the Supreme Court of Canada decision in *Canada Labour Relations Board et al.* v. *Paul L'Anglais Inc. et al.*, [1983] 1 S.C.R. 147.

The CEP

[13] The CEP submits that the original panel correctly processed its application as a section 24 application because that **is what it was**. It states that there was no application pursuant to section 18 of the *Code* and the employees in the bargaining unit simply chose to belong to a different union than the one that previously represented them. Whether there was another way for the membership to achieve a similar result is, in the union's submission, irrelevant.

[14] The CEP argues that the employer's analysis and application of the decisions in *IPX Couriers, a division of Dynamex Canada Inc. et al.*, *supra*; *Brink's Canada Limited* (1996), 100 di 39 (CLRB no. 1153); and, in particular, *CITV SUB Inc. et al.*, [2001] CIRB no. 134; and *CITV SUB Inc. et al. (LD 385)*, *supra*, are misguided since they can be distinguished from the present situation. It states that the original panel did consider at length the decisions in *CITV SUB Inc. et al. (LD 385)*, *supra*; and *CITV SUB Inc. et al. (134)*, *supra*, but came to a different conclusion than the one arrived at by the Board in those decisions. It submits that the original panel considered the principles enunciated in *CITV SUB Inc. et al. (LD 385)*, *supra*; and *CITV SUB Inc. et al. (134)*, *supra*, applied those that were applicable and utilized a wide discretion in designing an appropriate bargaining unit.

[15] With respect to the employer's alternative argument supporting that the two positions should be excluded, CEP submits that the employer simply does not agree with the decision of the original panel and is

plus de fournir des renseignements additionnels sur les fonctions des deux postes, l'employeur fait valoir qu'ils doivent être exclus parce que le titulaire du poste de monteur occupe un poste de direction et le titulaire du poste de secrétaire préposée aux ventes occupe un poste de confiance comportant l'accès à des renseignements confidentiels en matière de relations de travail. Relativement au poste de secrétaire préposée aux ventes, l'employeur fait aussi valoir que ce serait le seul poste du service concerné qui serait compris dans l'unité de négociation et, aussi, que les fonctions ayant trait à la vente relèvent en fait de la compétence provinciale. L'employeur appuie son argumentation sur la décision rendue par la Cour suprême dans l'affaire *Conseil canadien des relations du travail et autre* c. *Paul L'Anglais Inc. et autre*, [1983] 1 R.C.S. 147.

Le SCEP

[13] Le SCEP affirme que le banc initial a conclu à bon droit que sa demande était fondée sur l'article 24 car **c'est bien d'une telle demande dont il était saisi**. Il soutient qu'il n'y avait aucune demande fondée sur l'article 18 du *Code* et que les employés compris dans l'unité de négociation avaient tout simplement décidé de délaisser le syndicat qui les représentait auparavant. Il n'y a pas de raison de déterminer si les membres de l'unité seraient arrivés au même résultat en procédant d'une autre manière.

[14] Le SCEP soutient que l'employeur fonde à tort son analyse sur les décisions rendues dans les affaires *IPX Couriers, une division de Dynamex Canada Inc. et autres*, précitée; *Brink's Canada Limited* (1996), 100 di 39 (CCRT nº 1153); et, notamment, dans les affaires *CITV SUB Inc. et autres*, [2001] CCRI nº 134; et *CITV SUB Inc. et autres (LD 385)*, précitée, car ces affaires se distinguent de la présente affaire. Le banc initial a examiné attentivement les décisions rendues dans les affaires *CITV SUB Inc. et autres (LD 385)*, précitée; et *CITV SUB Inc. et autres (134)*, précitée, mais il a tiré une conclusion différente de celle à laquelle le Conseil en était arrivé. Le banc initial a pris en considération les principes énoncés dans les affaires *CITV SUB Inc. et autres (LD 385)*, précitée; et *CITV SUB Inc. et autres (134)*, précitée, a appliqué ceux qui s'appliquaient et a utilisé son pouvoir discrétionnaire pour définir une unité habile à négocier collectivement.

[15] En ce qui concerne l'argument subsidiaire de l'employeur invoqué au soutien de l'exclusion des deux postes, le SCEP fait valoir que l'employeur refuse tout simplement d'accepter la décision du banc initial et

attempting to put forth a number of facts, allegations and jurisprudence that were not brought before the original panel. The CEP submits the Board should ignore those further allegations and arguments since they could have been argued before the original panel.

IV - Analysis and Decision

[16] Section 22 of the *Code* provides that every decision of the Board is final. The grounds for reconsidering a decision of the Board are therefore limited. Section 44 of the *Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001* lists the grounds for review as follows:

> 44. The circumstances under which an application shall be made to the Board exercising its power of reconsideration under section 18 of the *Code* include the following:
>
> (a) the existence of facts that were not brought to the attention of the Board, that, had they been known before the Board rendered the decision or order under reconsideration, would likely have caused the Board to arrive at a different conclusion;
>
> (b) any error of law or policy that casts serious doubt on the interpretation of the *Code* by the Board;
>
> (c) a failure of the Board to respect a principle of natural justice; ...

[17] Section 44 is not new law, but a codification of the applicable principles applied by the Board in previous decisions (see *Robert Adams*, [2001] CIRB no. 121; *Transport Morneau Inc. et al.*, [2001] CIRB no. 113; *TELUS Corporation*, [2000] CIRB no. 94; and 72 CLRBR (2d) 305; *George Cairns et al.*, [2000] CIRB no. 70; *Nav Canada et al.*, [2000] CIRB no. 88; and *Rogers Cablesystems Limited*, [1999] CIRB no. 32; and 2000 CLLC 220-017). The application for reconsideration will be considered within this framework.

[18] It is useful to first consider the relevant sections of the *Code*. The application was in fact made pursuant to the provisions of section 24 of the *Code*, which provides as follows:

> 24.(1) A trade union seeking to be certified as the bargaining agent for a unit that the trade union considers constitutes a unit appropriate for collective bargaining may, subject to this section and any regulations made by the Board under paragraph 15(e), apply to the Board for certification as the bargaining agent for the unit.

tente de faire valoir des faits, arguments et précédents qui n'ont pas été présentés au banc initial. Le Conseil ne devrait pas tenir compte de ces prétentions et arguments supplémentaires car l'employeur aurait pu les invoquer devant le banc initial.

IV - Analyse et décision

[16] L'article 22 du *Code* stipule que les décisions du Conseil sont définitives. Les motifs pouvant être invoqués pour demander le réexamen d'une décision sont dès lors limités. L'article 44 du *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles*, reproduit en partie ci-après, en fournit la liste:

> 44. Les circonstances dans lesquelles une demande de réexamen peut être présentée au Conseil sur le fondement du pouvoir de réexamen que lui confère l'article 18 du *Code* comprennent les suivantes:
>
> a) la survenance de faits nouveaux qui, s'ils avaient été portés à la connaissance du Conseil avant que celui-ci ne rende la décision ou l'ordonnance faisant l'objet d'un réexamen, l'auraient vraisemblablement amené à une conclusion différente;
>
> b) la présence d'erreurs de droit ou de principe qui remettent véritablement en question l'interprétation du *Code* donnée par le Conseil;
>
> c) le non-respect d'un principe de justice naturelle...

[17] L'article 44 n'établit pas de nouveaux principes de droit; il regroupe seulement les principes tels qu'appliqués par le Conseil dans ses décisions antérieures (voir *Robert Adams*, [2001] CCRI nº 121; *Transport Morneau Inc. et autres*, [2001] CCRI nº 113; *TELUS Corporation*, [2000] CCRI nº 94; et 72 CLRBR (2d) 305; *George Cairns et autres*, [2000] CCRI nº 70; *Nav Canada et autres*, [2000] CCRI nº 88; et *Rogers Cablesystems Limited*, [1999] CCRI nº 32; et 2000 CLLC 220-017). Le Conseil entend tenir compte de ces paramètres pour statuer sur l'affaire en cause en l'espèce.

[18] Il convient de se pencher d'abord sur les dispositions applicables du *Code*. La demande était effectivement fondée sur l'article 24 du *Code*, qui prévoit ce qui suit:

> 24.(1) Sous réserve des autres dispositions du présent article et des règlements d'application de l'alinéa 15e), un syndicat peut solliciter l'accréditation à titre d'agent négociateur d'une unité qu'il juge habile à négocier collectivement.

(2) Subject to subsection (3), an application by a trade union for certification as the bargaining agent for a unit may be made

(a) where no collective agreement applicable to the unit is in force and no trade union has been certified under this Part as the bargaining agent for the unit, at any time;

(b) where no collective agreement applicable to the unit is in force but a trade union has been certified under this Part as the bargaining agent for the unit, after the expiration of twelve months from the date of that certification or, with the consent of the Board, at any earlier time;

(c) where a collective agreement applicable to the unit is in force and is for a term of not more than three years, only after the commencement of the last three months of its operation; and

(d) where a collective agreement applicable to the unit is in force and is for a term of more than three years, only after the commencement of the thirty-fourth month of its operation and before the commencement of the thirty-seventh month of its operation and, thereafter, only

(i) during the three month period immediately preceding the end of each year that the collective agreement continues to operate after the third year of its operation, and

(ii) after the commencement of the last three months of its operation.

(2) Sous réserve du paragraphe (3), la demande d'accréditation d'un syndicat à titre d'agent négociateur d'une unité peut être présentée:

a) à tout moment, si l'unité n'est ni régie par une convention collective en vigueur ni représentée par un syndicat accrédité à titre d'agent négociateur aux termes de la présente partie;

b) si l'unité est représentée par un syndicat sans être régie par une convention collective, après l'expiration des douze mois qui suivent la date d'accréditation ou dans le délai plus court autorisé par le Conseil;

c) si l'unité est régie par une convention collective d'une durée maximale de trois ans, uniquement après le début des trois derniers mois d'application de la convention;

d) si la durée de la convention collective régissant l'unité est de plus de trois ans, uniquement au cours des trois derniers mois de la troisième année d'application de la convention et, par la suite, uniquement:

(i) au cours des trois derniers mois de chacune des années d'application suivantes,

(ii) après le début des trois derniers mois d'application.

[19] The collective agreement applicable to the former Association's unit expired on December 31, 2000. The CEP's application for certification for a slightly modified unit was filed on January 30, 2001. The applicant, CEP, filed no other application.

[19] La convention collective applicable à l'unité représentée antérieurement par l'Association est arrivée à échéance le 31 décembre 2000. La demande d'accréditation du SCEP visant l'accréditation d'une unité quelque peu différente a été présentée le 30 janvier 2001. Le SCEP n'a saisi le Conseil d'aucune autre demande.

[20] With respect to the employer's main argument, the reconsideration panel is of the view that the original panel correctly characterized the application as a raid, and not a section 18 review in the circumstances, and correctly determined the factors that the Board considers in determining the appropriateness of an expanded unit in a raid situation.

[20] En ce qui concerne l'argument principal de l'employeur, le banc de révision est d'avis que le banc initial a conclu à bon droit que la demande d'accréditation s'inscrivait dans le cadre d'un maraudage et ne pouvait pas être considérée comme une demande fondée sur l'article 18, eu égard aux circonstances, et qu'il a rendu une décision en s'appuyant comme il se devait sur les facteurs que le Conseil prend en considération pour déterminer si une unité de négociation élargie est habile à négocier collectivement lorsqu'il y a maraudage.

[21] In its submissions, the employer refers to the union bypassing the provisions of sections 18,18.1 and 43 of the *Code* by using section 24 to establish overall majority to include positions that were specifically excluded.

[21] L'employeur soutient dans son argumentation que le syndicat s'est dérobé à l'application des dispositions des articles 18, 18.1 et 43 du *Code* en invoquant l'article 24 pour établir qu'il avait l'appui de la grande majorité des employés et faire inclure des postes qui étaient expressément exclus.

[22] It is therefore also of relevance to consider sections 18, 18.1 and 43 of the *Code*.

> 18.The Board may review, rescind, amend, alter or vary any order or decision made by it, and may rehear any application before making an order in respect of the application.
>
> 18.1(1) On application by the employer or a bargaining agent, the Board may review the structure of the bargaining units if it is satisfied that the bargaining units are no longer appropriate for collective bargaining.
>
> ...
>
> 43.(1) Where, by reason of a merger or amalgamation of trade unions or a transfer of jurisdiction among trade unions, a trade union succeeds another trade union that, at the time of the merger, amalgamation or transfer of jurisdiction, is a bargaining agent, the successor shall be deemed to have acquired the rights, privileges and duties of its predecessor, whether under a collective agreement or otherwise.
>
> (2) Where, on a merger or amalgamation of trade unions or a transfer of jurisdiction among trade unions, any question arises concerning the rights, privileges and duties of a trade union under this Part or under a collective agreement in respect of a bargaining unit or an employee therein, the Board, on application to it by a trade union affected by the merger, amalgamation or transfer of jurisdiction, shall determine what rights, privileges and duties have been acquired or are retained.
>
> (3) Before determining, pursuant to subsection (2), what rights, privileges and duties of a trade union have been acquired or are retained, the Board may make such inquiry or direct that such representation votes be taken as it considers necessary.

[22] Il convient dès lors de se pencher sur les dispositions des articles 18, 18.1 et 43 du *Code*.

> 18. Le Conseil peut réexaminer, annuler ou modifier ses décisions ou ordonnances et réinstruire une demande avant de rendre une ordonnance à son sujet.
>
> 18.1(1) Sur demande de l'employeur ou d'un agent négociateur, le Conseil peut réviser la structure des unités de négociation s'il est convaincu que les unités ne sont pas habiles à négocier collectivement.
>
> ...
>
> 43.(1) Dans le cas de fusion de syndicats ou de transfert de compétence entre eux, le syndicat qui succède à un autre syndicat ayant qualité d'agent négociateur au moment de l'opération est réputé subrogé dans les droits, privilèges et obligations de ce dernier, que ceux-ci découlent d'une convention collective ou d'une autre source.
>
> (2) Si l'opération visée au paragraphe (1) soulève des questions quant aux droits, privilèges et obligations qu'aurait un syndicat, dans le cadre de la présente partie ou d'une convention collective, à l'égard d'une unité de négociation ou d'un employé qui en fait partie, le Conseil détermine, à la demande d'un syndicat touché par l'opération, les droits, privilèges et obligations acquis ou conservés aux termes de celle-ci.
>
> (3) En vue de la détermination prévue au paragraphe (2), le Conseil peut procéder à la tenue des enquêtes et scrutins de représentation qu'il estime nécessaires.

[23] It is first of all important to appreciate that there is nothing in section 24 to bar or otherwise call into question CEP's application for certification. Pursuant to the provisions of that section, the applicant, CEP, may apply for certification of a new unit should it so choose.

[23] Avant toute chose, il faut comprendre que le libellé de l'article 24 n'empêche pas le SCEP de présenter une demande d'accréditation ni ne l'interdit de le faire. En vertu de cette disposition, le SCEP peut adresser une demande en vue d'être accrédité à titre d'agent négociateur d'une nouvelle unité si c'est ce qu'il veut.

[24] This might not be so if CEP had been the transferee in respect of a transfer of jurisdiction from the prior certified bargaining agent, the Association. However, there was nothing at all in the evidence before the Board to indicate that this was the case. There were no set of transactions nor relationship between the two unions, which would allow any inference to be drawn that there was a transfer. There was no other application before the panel under review, such as an application under section 35 or 18.1, which might have indicated that there were other factors or considerations complicating the situation.

[24] La situation serait peut-être différente s'il y avait eu transfert de compétence entre le SCEP et l'agent négociateur visé par l'ordonnance d'accréditation antérieure, en l'occurrence l'Association. Or, rien dans la preuve qui a été présentée au Conseil n'indiquait que c'était le cas. Il n'y avait aucune série de transactions ni aucune relation entre les deux syndicats qui aurait pu amener le Conseil à conclure à un transfert de compétence. Le banc initial n'était saisi d'aucune autre demande, fondée sur l'article 35 ou l'article 18.1, par exemple, qui aurait pu lui indiquer qu'il y avait d'autres facteurs ou considérations qui rendaient la situation plus complexe.

[25] Given that there was no evidence that CEP succeeded the Association as the bargaining agent for

[25] Or, en l'absence de preuve que le SCEP a succédé à l'Association à titre d'agent négociateur de l'unité de

the bargaining unit, it cannot be found that at the time of the application CEP had bargaining rights for the bargaining unit. It was therefore not open to CEP to bring an application under section 18 to add positions to the bargaining unit or for the Board to treat CEP's application as if it were a section 18 application. As has been stated by this Board in *IPX Couriers, a division of Dynamex Canada Inc. et al., supra*, section 18 applies when a union already represents a group of employees and seeks to clarify or expand the scope of a bargaining unit.

[26] In the circumstance that there was not a transfer, or other complicating factor, CEP may choose in accordance with the statute to apply to the Board as if the matter were a new certification. Additionally, unless there is any indication of some intent on the part of the applicant to improperly frustrate the rights of another bargaining agent, the application may be for whatever unit the applicant "considers constitutes a unit appropriate for collective bargaining."

[27] Here, there is no evidence that a transfer occurred. There is no other complicating application that need to be considered. What the matter consists of is best characterized as a new application for certification.

Principles applicable when a union seeks to include previously unrepresented positions in a raid situation

[28] On this point, the crux of the original panel's majority reasoning is found in the following paragraphs of the decision under review:

> [43] In a regular certification application, the only requirement imposed upon the union filing the application is that in seeking certification, it must do so for a unit that is, in its opinion, appropriate for collective bargaining. Section 24 does not impose additional requirements on the union where the application is a raid. Section 27 of the *Code*, which speaks to the Board's responsibility to determine the appropriate bargaining unit on receipt of a certification application, again does not place additional requirements on the determination where the application is a raid. In fact, the presumption of these sections of the *Code* is that regardless of whether the application is a regular certification or a raid, the Board's determination of an appropriate unit under section 27 is the same.

négociation, il est impossible de conclure qu'à la date de présentation de la demande le SCEP était subrogé dans les droits de négociation relativement à cette unité de négociation. Il n'était dès lors pas loisible au SCEP de présenter une demande fondée sur l'article 18 pour élargir la portée de l'unité de négociation ou au Conseil de traiter cette demande comme une demande fondée sur l'article 18. Comme le Conseil l'a fait observer dans l'affaire *IPX Couriers, une division de Dynamex Canada Inc. et autres*, précitée, l'article 18 s'applique au syndicat qui représente déjà un groupe d'employés et qui sollicite la clarification ou l'élargissement de la portée d'une unité de négociation.

[26] En l'absence de transfert de compétence et de facteurs aggravants, le SCEP peut décider, en conformité avec la loi, de saisir le Conseil d'une demande d'accréditation d'une unité de négociation déjà établie comme s'il s'agissait d'une nouvelle unité. Au surplus, à moins que l'on relève des indices que le requérant cherche à tort à brimer les droits d'un autre agent négociateur, le SCEP peut solliciter l'accréditation à titre d'agent négociateur de l'unité qu'il «juge habile à négocier collectivement».

[27] Il n'existe aucune preuve en l'espèce qu'il y a eu transfert de compétence. Il n'y a pas d'autre demande ayant pour effet de compliquer la situation et nécessitant une décision du Conseil. En fait, l'affaire dont le Conseil est saisi en l'espèce ne saurait être considérée autrement que comme une nouvelle demande d'accréditation.

Principes applicables pour statuer sur une demande d'inclusion de postes exclus dans le cadre d'un maraudage

[28] À cet égard, les principaux éléments de la décision majoritaire du banc initial sont exposés dans l'extrait suivant:

> [43] Dans le cas d'une demande d'accréditation courante, la seule exigence à laquelle doit satisfaire le syndicat requérant est que l'unité de négociation dont il sollicite l'accréditation doit être considérée par lui comme une unité habile à négocier collectivement. Or, l'article 24 n'impose pas d'exigences supplémentaires quand il y a maraudage. L'article 27 du *Code*, qui stipule que le Conseil, saisi d'une demande d'accréditation, détermine l'unité qui est habile à négocier collectivement ne renferme pas d'exigences supplémentaires quand il y a maraudage. À vrai dire, la présomption qui sous-tend ces dispositions du *Code* est que peu importe la nature de l'affaire - demande d'accréditation courante ou maraudage - le Conseil procède toujours de la même manière pour déterminer si l'unité dont le syndicat sollicite l'accréditation est habile à négocier collectivement en vertu de l'article 27.

[44] **What will change, however, are the factors that the Board may consider in determining appropriateness in a raid situation.**

[45] When the unit applied for is exactly the same as a unit that is already represented, the determination of an appropriate unit is facilitated by the fact that the unit has already been found to be an appropriate unit by the Board. **When the application is a raid for a unit that is different than what currently exists, the Board's assessment of what constitutes an appropriate unit will, in almost every case, be influenced by the labour relations success of the existing unit; the labour relations history of the parties is one of the many factors that the Board will consider when determining whether a unit is appropriate.** (More discussion will follow on the factors that the Board takes into consideration when determining an appropriate bargaining unit). It would be contrary to the objectives of the *Code* for the Board to certify a union as the bargaining agent for a unit that is less appropriate for collective bargaining than the unit that already exists. While the Board could grant certification for a unit that is just as appropriate as the unit that is already in existence, it will almost always be the case that the unit created will be more appropriate for collective bargaining, as the Board generally seeks to improve labour relations.

[46] In *Télébec Ltée* (1995), 99 di 1 (CLRB no. 1133), the Board was confronted with a section 24 raid situation where the raiding union sought to enlarge and consolidate existing bargaining units. The Board assessed whether it could configure a more appropriate unit in the circumstances, considering the labour relations frameworks already in existence:

"... the Board's role is to provide, through the structure of bargaining units, an institutional framework within which bargaining can take place and which most accurately reflects the situation of the parties, having regard to the result sought.

It stands to reason that this task differs somewhat, depending on whether one is starting from scratch or whether there are already existing units. The emphasis will be, in the first case, on access to the collective bargaining process, and in the latter case, on the proper functioning of the structure... In the present case, this distinction is also highlighted by the argument of certain parties that the Board's role should be limited to defining appropriate units and not **the most** appropriate units.

It is true that when the Board considers an application for certification, it does not have to determine the most appropriate unit. This does not mean, however, that all units are equally appropriate, particularly where access to unionization is not at issue, as is the case here. If this were the case, the Board's exclusive jurisdiction to determine the appropriateness of units would have no real substance or effect. When dealing with one or more certification applications, the Board must assess the appropriateness of a unit, or a configuration of bargaining units, having regard to the fundamental objectives of the *Code*

[44] **Cependant, le Conseil ne prend pas nécessairement en considération les mêmes facteurs pour définir l'unité habile à négocier collectivement quand il y a maraudage.**

[45] Lorsque l'unité visée correspond exactement à l'unité qui est déjà représentée, la tâche de déterminer la composition de l'unité habile à négocier collectivement s'en trouve facilitée du fait que le Conseil a déjà statué que l'unité était habile à négocier collectivement. **Quand il y a maraudage en vue de représenter une unité différente de celle qui existe, le Conseil prend presque toujours en considération les relations de travail entourant l'unité établie pour définir l'unité de négociation qu'il juge habile à négocier collectivement; les relations de travail antérieures sont l'un des nombreux facteurs dont le Conseil tient compte pour rendre sa décision.** (Ces facteurs sont analysés plus en détail un peu plus loin.) Le Conseil ferait échec aux objectifs du *Code* s'il accréditait un syndicat à titre d'agent négociateur d'une unité qui est moins habile à négocier collectivement que celle qui a déjà été définie. Rien n'empêche le Conseil d'accréditer une unité qui est aussi habile à négocier collectivement que celle qui existe déjà, mais, dans la plupart des cas, l'unité créée sera plus habile à négocier collectivement car le Conseil s'emploie généralement à améliorer les relations de travail.

[46] Dans l'affaire *Télébec Ltée* (1995), 99 di 1 (CCRT nº 1133), le Conseil était appelé à se prononcer sur une demande fondée sur l'article 24 qualifiée de maraudage. Le syndicat requérant demandait au Conseil de regrouper des unités de négociation qui existaient déjà pour constituer une unité élargie. Le Conseil s'est demandé s'il pouvait établir une unité qui était plus habile à négocier collectivement dans les circonstances, compte tenu des cadres de négociation qui étaient déjà en place:

«... le rôle du Conseil est de traduire en termes institutionnels, par le biais de la structure des unités de négociation, un cadre et un espace de négociation qui traduisent le mieux les réalités des parties à l'égard du résultat recherché.

Or, il tombe sous le sens que cette tâche diffère quelque peu selon qu'on se trouve en terrain vierge, si l'on peut dire, ou en présence d'unités existantes. Dans le premier cas, l'accent portera davantage sur l'exigence d'assurer l'accès au processus de la négociation collective alors que dans le second les exigences de fonctionnement de la structure s'avéreront relativement plus importantes... En l'instance, cette distinction est également mise en évidence par l'argument de certaines parties suivant lequel la tâche du Conseil devrait se limiter à définir des unités habiles à négocier collectivement et non pas les unités **les plus** habiles à le faire.

Il est certes vrai que le Conseil, lorsqu'il est saisi d'une demande d'accréditation, n'a pas à rechercher l'unité la plus appropriée. Mais ceci ne signifie pas pour autant, surtout dans des cas où, comme ici, l'accès à la syndicalisation n'est pas en cause, que toutes les unités se valent. Si tel était le cas, la compétence exclusive du Conseil de décider du caractère habile à négocier des unités serait dépourvue de tout contenu ou effet réel. En présence d'une ou de plusieurs demandes d'accréditation, le Conseil doit donc évaluer l'à-propos d'une unité ou d'une configuration d'unités de négociation en regard

and the particular corporate structure into which this unit or these units must fit and develop.

(page 12; emphasis added)"

[47] This is not the same, however, as the test urged by the employer or as suggested by the Board in *Télé-Métropole Inc.*, *supra*. There is no onus on the union to prove that the unit should be altered or that the duties of the positions have changed significantly. As with any certification application, the union will apply for the largest unit for which it can provide evidence of majority support, whether the unit is, using the Board's criteria, appropriate or not. **The Board, in assessing appropriateness, can and should be influenced by the relationship between the parties**.

(*CFSK-TV, a Division of CanWest Television Inc. (199)*, *supra*, pages 17-19; and 101-103; emphasis added)

[29] The Board is of the view that the above passage correctly and accurately sets out the principles and considerations applicable to the determination of a section 24 application where the nature of the application is a raid. On a raid application filed pursuant to section 24 where the proposed unit is larger than the unit already in existence, the Board's concern is whether or not the proposed unit is appropriate for collective bargaining. Where a bargaining history exists, the Board will be influenced in making its decision on the appropriateness of the unit by the success of the existing collective bargaining relationship.

[30] The original panel reviewed the applicable sections of the *Code* in relation to a certification application and correctly established the differences in the analysis of a new certification application as opposed to a raid application, as being among the factors that the Board may consider in determining the appropriateness of the bargaining unit.

[31] The reconsideration panel is of the view that, as CEP correctly points out, the decisions in *IPX Couriers, a division of Dynamex Canada Inc. et al.*, *supra*; and *Brink's Canada Limited*, *supra*, are distinguishable in that, unlike the present situation, the unions in those matters were already certified for a respective group of the same employees, therefore leading the Board to deal with the application as a review rather than a certification application. Those decisions had the added

des objectifs fondamentaux du *Code* et du cadre particulier de l'entreprise dans lequel cette unité ou ces unités doivent s'inscrire et se développer.

(page 12; c'est nous qui soulignons)»

[47] Toutefois, il importe de faire une distinction entre ce critère et celui que l'employeur exhorte le Conseil à appliquer et l'optique préconisée dans l'affaire *Télé-Métropole Inc.*, précitée. Le syndicat n'a aucunement la charge d'établir que l'unité existante devrait être modifiée ou que les fonctions des postes ont considérablement changé. Comme dans le cas d'une demande d'accréditation, le syndicat cherchera à représenter la plus grande unité possible relativement à laquelle il peut fournir la preuve de l'appui de la majorité, que cette unité soit habile ou non à négocier collectivement selon les critères appliqués par le Conseil. **Pour se prononcer sur la question de l'habileté à négocier collectivement, le Conseil peut et devrait tenir compte de la relation qui existe entre les parties**.

(*CFSK-TV, une division de CanWest Television Inc. (199)*, pages 17-19; et 101-103; c'est nous qui soulignons)

[29] Le Conseil est d'avis que les principes et facteurs décrits dans l'extrait reproduit au paragraphe précédent sont bien ceux qu'il convient d'appliquer pour statuer sur une demande fondée sur l'article 24 lorsqu'il y a maraudage. Dans les cas où l'unité proposée englobe plus d'employés que celle qui existe déjà, le Conseil s'emploie à déterminer si cette unité est habile à négocier collectivement. Si l'existence d'une relation de négociation est établie, le Conseil tient compte, pour en arriver à sa décision, du succès de cette relation de négociation.

[30] Le banc initial s'est penché sur les dispositions du *Code* régissant les demandes d'accréditation et a déterminé à juste titre que les différences qui ressortaient à l'analyse comparée d'une nouvelle demande d'accréditation et d'une demande résultant d'un maraudage figuraient au nombre des facteurs dont le Conseil pouvait tenir compte pour déterminer si l'unité proposée est habile à négocier collectivement.

[31] Le banc de révision partage le point de vue du SCEP, qui a fait observer avec raison que les décisions rendues dans les affaires *IPX Couriers, une division de Dynamex Canada Inc. et autres*, précitée; et *Brink's Canada Limited*, précitée, se distinguent de la présente affaire car, contrairement à l'affaire dont le Conseil est saisi en l'espèce, les syndicats en cause dans ces affaires étaient déjà les agents négociateurs accrédités d'unités distinctes regroupant les mêmes employés, ce

element of a merger, which did not exist in the situation at hand.

[32] This panel of the Board is also in agreement with the original panel's interpretation of the decisions in *CITV SUB Inc. et al. (LD 385)*, *supra*; and *CITV SUB Inc. et al. (134)*, *supra* and finds that the decision under review is not inconsistent with those. It is helpful to recite the following passages of the decision under review:

> [48] The Board recently confirmed this conclusion in its reconsideration decision in *CITV SUB Inc. et al.*, [2001] CIRB no. 134, confirming *CITV SUB Inc. et al.*, February 1, 2001 (CIRB LD 385)(dissent LD 505).
>
> [49] In that case, there were two applications before the Board, one being a section 18.1 application filed by the employer to separate the single bargaining unit represented by the WIC (Edmonton) Staff Association into two separate units. The other was a section 24 application (and a section 35 application for a common employer declaration, which was subsequently withdrawn) by the Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada to be certified as the bargaining agent for the two units. Much like the case presently before us, the units described in the application included union members already represented by a staff association along with a number of positions that were unrepresented. The staff association was in support of the union's application. As in the case presently before us, the union argued that the application was not a raid, but a regular certification application for a new unit. The employers involved argued that the application was either a raid - and that it was not the Board's practice to alter the bargaining unit during a raid application - or that the application was really a take-over of the staff association by the union or a merger between both unions and was in reality a section 18 application to expand the scope of the bargaining unit, and that it should be considered as such.
>
> [50] The original panel of the Board determined that the application filed by the union was not a new certification, but a raid with a request to expand the scope of the unit to include previously unrepresented employees:
>
> "On the whole, the evidence confirmed that little had changed in the job duties since 1993 for most individuals. Where it had, changes were not significant enough to warrant a revision of the determination of exclusion or inclusion in the bargaining unit. Accordingly, the union has failed to convince the Board that anything of significance has changed with respect to these criteria such that the scope of the bargaining unit certified by the Board in 1993 is no longer appropriate. The Board is not

qui avait dès lors amené le Conseil à considérer la demande d'accréditation comme une demande de révision. Ces décisions ont en outre été rendues dans le contexte d'une fusion, une situation qui ne s'applique pas en l'instance.

[32] Le présent banc du Conseil partage aussi le point de vue du banc initial en ce qui concerne l'interprétation des décisions rendues dans les affaires *CITV SUB Inc. et autres (LD 385)*, précitée; et *CITV SUB Inc. et autres (134)*, précitée, et conclut que la décision du banc initial s'appuie sur les mêmes principes. Le Conseil juge utile de reproduire les extraits suivants de la décision du banc initial:

> [48] Le Conseil a récemment confirmé ce point de vue dans la décision rendue dans le cadre d'une demande de réexamen, *CITV SUB Inc. et autres*, [2001] CCRI nº 134, confirmant la décision rendue dans l'affaire *CITV SUB Inc. et autres*, 1 février 2001 (CCRI LD 385)(dissidence LD 505).
>
> [49] Dans cette affaire, le Conseil devait statuer sur deux demandes. La première était présentée en vertu de l'article 18.1 par l'employeur, qui voulait que soient scindées en deux l'unité de négociation unique représentée par la WIC (Edmonton) Staff Association. L'autre était une demande présentée en vertu de l'article 24 (et une demande de déclaration d'employeur unique fondée sur l'article 35, qui a ultérieurement été retirée) par le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, qui cherchait à se faire accréditer à titre d'agent négociateur des deux unités proposées par l'employeur. Comme en l'espèce, les unités décrites dans la demande englobaient des syndiqués qui étaient déjà représentés par une association du personnel, ainsi qu'un certain nombre d'employés non représentés. L'association du personnel appuyait la demande d'accréditation du syndicat. Ce dernier soutenait également qu'il ne s'agissait pas d'une affaire de maraudage, mais bien d'une demande d'accréditation courante à titre d'agent négociateur d'une nouvelle unité. Les employeurs en cause faisaient valoir que, de deux choses l'une, soit il y avait maraudage - dans lequel cas le Conseil s'abstenait généralement de modifier la composition de l'unité de négociation - soit il y avait prise de contrôle de l'association du personnel par le syndicat ou regroupement des deux syndicats. Dès lors, la demande ne pouvait être autre chose qu'une demande fondée sur l'article 18 visant à élargir la portée de l'unité de négociation et elle devait être traitée comme telle.
>
> [50] Le banc initial du Conseil a statué qu'il ne s'agissait pas d'une nouvelle demande d'accréditation et a conclu qu'il s'agissait d'une affaire de maraudage à laquelle se greffait une demande d'élargissement de la portée de l'unité afin d'inclure des employés non représentés:
>
> «Somme toute, la preuve confirme que, pour la plupart des individus concernés, la nature des fonctions professionnelles n'a que peu changé depuis 1993. Dans les cas où il n'en est pas ainsi, les changements ne sont pas suffisamment importants pour justifier une révision de l'unité de négociation afin d'établir l'inclusion ou l'exclusion de leur poste. En conséquence, le syndicat n'a pas réussi à établir à la satisfaction du Conseil qu'il y avait eu quelque changement

suggesting that some of the disputed positions could not be included in the bargaining units without altering the character of the original certification or that the individuals holding these positions are not employees within the meaning of the *Code*. It may well happen that at some future time, these positions may be determined to be appropriate for inclusion in their respective bargaining unit. However, in the absence of the demonstration of even the minimal level of support as contemplated in section 29(2) among the group to be added on to the previously certified bargaining unit, and without any sufficient evidence to justify or warrant a review by the Board into the previously appropriate bargaining unit, the Board has no alternative but to dismiss the section 18 component of the union's application.

(*CITV SUB Inc. et al. (LD 385)(dissent LD 505)*, *supra*, at page 18)"

[51] The union applied for a reconsideration of the decision, alleging that the Board had held it to an improper standard by holding that it had not met its burden of proof, and that the Board had established that the current bargaining unit was inappropriate before it would consider including the additional positions sought to the unit. The reconsideration panel found that the original panel did in fact apply and rely on the correct test to determine whether the union should be permitted to add positions to the existing bargaining unit, that test being whether or not the enlarged bargaining unit proposed by the union was appropriate for collective bargaining. As was confirmed by the reconsideration panel in its decision, the discussion of the appropriateness of the existing unit formed part of its deliberations as to the appropriateness of the enlarged unit, history of the labour relations of the parties being one of the considerations relevant to determining the appropriateness of the expanded unit:

"[24] A careful analysis of the findings of the panel under review indicates that the Board considered the scope of the bargaining unit based on a broad view of the criteria to be applied in such circumstances as set out in Board precedents and that the notion that the replacement of the Staff Association by the CEP might be characterized as a 'raid' was not decisive. A careful reading of the above portion of the decision under review discloses that the panel did undertake a broad review and did apply appropriate criteria for determining the scope of the relevant bargaining unit, rather than simply considering the notion that a 'raid' required a different approach. It was such a broad consideration, and not considerations arising from a characterization of the situation as a 'raid' that led the panel to the conclusion not to change the scope of the bargaining unit in respect of the formerly excluded positions.

[25] In context, the notion of a raid and its use by the panel under review really only amounted to a recognition that the history of collective bargaining of the employees and employers in question was a factor relevant to such a determination along with other factors. The reference to the history of collective

significatif au niveau de ces critères nécessitant la modification de la portée de l'unité de négociation accréditée par le Conseil en 1993. Cela ne veut aucunement dire qu'aux yeux du Conseil que certains des postes en litige ne pourraient pas être inclus dans les unités de négociation sans modifier la nature de l'accréditation originale et cela ne veut pas dire non plus que les titulaires de ces postes ne sont pas des employés au sens du *Code*. Il se peut très bien qu'à l'avenir il soit décidé que ces postes devraient effectivement être inclus dans leurs unités de négociation respectives. Cependant, en l'absence de preuve que le syndicat jouit à tout le moins du niveau minimal d'appui requis en vertu du paragraphe 29(2) parmi les employés faisant partie du groupe qu'il tente de faire inclure dans l'unité de négociation accréditée antérieurement, et en l'absence d'éléments de preuve suffisants pour conclure à la nécessité de modifier la composition de l'unité de négociation jugée habile à négocier collectivement par le passé, le Conseil n'a d'autre choix que de rejeter la portion de la demande du syndicat qui est fondée sur l'article 18.

(*CITV SUB Inc. et autres (LD 385)(dissidence LD 505)*, précitée, pages 18-19)»

[51] Le syndicat a présenté une demande de réexamen de cette décision alléguant que le Conseil avait appliqué une norme viciée en statuant que le syndicat ne s'était pas acquitté du fardeau de la preuve qui lui incombait, et que le Conseil avait déterminé que l'unité de négociation en place était inhabile à négocier collectivement avant même de se pencher sur l'inclusion des postes en cause. Le banc de révision a conclu que le banc initial avait bel et bien appliqué le critère pertinent pour déterminer si le syndicat devait être autorisé à inclure des postes dans l'unité de négociation existante, ce critère étant de savoir si l'unité de négociation élargie proposée était habile à négocier collectivement. Le banc de révision a confirmé dans sa décision qu'il s'était employé à déterminer si l'unité de négociation en place était habile à négocier collectivement pour statuer sur la question de l'habileté à négocier collectivement de l'unité élargie, et que les relations de travail antérieures des parties étaient l'un des facteurs dont il avait tenu compte à cette fin:

«[24] Une analyse détaillée des conclusions du banc initial indique que le Conseil a examiné la demande de modification de la portée de l'unité de négociation en s'appuyant de façon générale sur les critères pertinents énoncés dans la jurisprudence du Conseil, et que le fait que le remplacement de la Staff Association par le SCEP ait été qualifié de «maraudage» n'est pas entré en ligne de compte dans sa décision. Un examen attentif du passage de la décision qui est reproduit ci-dessus révèle que le banc a procédé à un examen général et qu'il s'est appuyé sur les critères applicables pour déterminer la portée de l'unité de négociation pertinente, au lieu de simplement conclure que la notion de «maraudage» nécessitait une approche différente. C'est pour ce motif général, et non pas parce que la situation avait été qualifiée de «maraudage», que le Conseil a refusé de modifier la portée de l'unité de négociation pour y inclure des postes qui en étaient antérieurement exclus.

[25] Dans le contexte, l'utilisation de la notion de «maraudage» par le banc initial se voulait seulement un moyen de reconnaître que l'historique de la négociation collective entre les employés et les employeurs en cause était l'un des facteurs qui devait être pris en considération pour statuer sur la demande. Le banc était

bargaining in order to determine whether the applicant's contention that the scope of bargaining should be changed was not, in such circumstances, inappropriate in any sense.

(*CITV SUB Inc. et al. (134)*, *supra*, pages 12-13)"

[52] While the Board compared the situation to an application pursuant to section 18 of the *Code* to review and expand the scope of a bargaining unit, in the end, the panel did not permit the enlargement of the scope of the bargaining unit because the bargaining unit would not be appropriate for collective bargaining. It made its decision after considering the effectiveness of the existing units.

(*CFSK-TV, a Division of CanWest Television Inc. (199)*, *supra*, pages 19-21; and 103-105)

[33] The reconsideration panel of the Board in *CITV SUB Inc. et al. (134)*, *supra*, confirmed that the original panel had followed the proper principles in denying the union's application and made the additional point that, faced with an application that involves competing sections of the *Code*, the Board will not be sidetracked by overly technical interpretations of the relationship between the sections of the *Code* and their application to the facts that may be advanced by the parties. Rather, the Board will look at the events that have transpired between the parties, the issues that require resolution, and the applications before it to make the necessary determinations in a way that makes the best labour relations sense.

[34] The reconsideration panel is of the view that the points raised by the employer do not have the effect of negating or casting any doubt with respect to the ultimate conclusion reached by the majority of the original panel. In the end, the original panel considered the *CITV SUB Inc. et al. (LD 385)*, *supra*, and *CITV SUB Inc. et al. (134)*, *supra* decisions at length, and properly concluded that in those decisions the Board did not permit the enlargement of the scope of a bargaining unit on a raid application because the bargaining unit sought would not have been appropriate for collective bargaining. The Board then applied the same principles, which included a consideration of the labour relations history between the parties, to a determination of whether the unit proposed by CEP was appropriate for collective bargaining. Here, the original panel arrived at the conclusion that the expanded unit was appropriate for collective bargaining while the original panel in *CITV SUB Inc. et al. (LD 385)*, *supra*, found, in the different and somewhat more complicated context of that application, that it was not.

entièrement fondé, dans les circonstances, de s'appuyer sur l'historique des négociations collectives pour déterminer si la modification de l'unité de négociation demandée par le requérant était justifiée.

(*CITV SUB Inc. et autres (134)*, précitée, pages 12-13)»

[52] Bien que le Conseil se soit demandé si l'affaire dont il était saisi pouvait être assimilée à une demande fondée sur l'article 18 du *Code* visant à modifier et à élargir la portée de l'unité de négociation, le banc du Conseil a refusé, en bout de ligne, d'accéder à la demande d'élargissement de la portée de l'unité de négociation parce que celle-ci ne lui apparaissait pas habile à négocier collectivement. Le Conseil en est venu à cette conclusion après s'être penché sur l'habileté des unités actuelles.

(*CFSK-TV, une division de CanWest Television Inc. (199)*, précitée, pages 19-21; et 103-105)

[33] Dans l'affaire *CITV SUB Inc. et autres (134)*, précitée, le banc de révision du Conseil a confirmé que le banc initial avait appliqué les principes pertinents en rejetant la demande du syndicat et a indiqué au surplus que, dans les affaires fondées sur des dispositions contradictoires du *Code*, le Conseil n'entend pas se laisser distraire par des interprétations exagérément techniques de la relation qui existe entre les dispositions du *Code* et leur application aux faits que les parties peuvent lui soumettre. Il dirige plutôt son attention sur les faits mettant en cause les parties, les différends à régler, ainsi que sur les demandes qui lui ont été adressées pour rendre les décisions qu'il juge les plus sensées sur le plan des relations de travail.

[34] Le banc de révision estime que les questions soulevées par l'employeur n'ont pas pour effet d'annuler ou de remettre en question la conclusion finale à laquelle le banc initial est arrivé à la majorité. En bout de ligne, le banc initial a examiné attentivement les décisions rendues dans les affaires *CITV SUB Inc. et autres (LD 385)*, précitée, et *CITV SUB Inc. et autres (134)*, précitée, et a conclu à bon droit que si le Conseil avait refusé d'élargir la portée de l'unité de négociation dans le cadre d'un maraudage c'est parce que cette unité n'aurait pas été habile à négocier collectivement. Le Conseil a dès lors appliqué les principes établis dans les décisions en cause, dont l'examen des relations de travail qui existaient entre les parties, pour statuer sur la question de savoir si l'unité proposée par le SCEP était habile à négocier collectivement. En l'espèce, le banc initial en est arrivé à la conclusion qu'elle l'était, alors que dans l'affaire *CITV SUB Inc. et autres (LD 385)*, précitée, il a tiré la conclusion contraire dans le contexte différend et légèrement plus complexe de cette demande particulière.

[35] In each matter the Board must take a broad view of all the relevant factors and circumstances. The nature of the application before it must be considered. The collective bargaining history of the relevant employees may be relevant. The positions and wishes of the two bargaining agents and of the employees involved must be considered. If the bargaining agents wish to directly transfer jurisdiction between them, they may do so. If there is no transfer and an incoming bargaining agent wishes to apply for certification, it may do so. The appropriateness of the predecessor bargaining unit and of the unit applied for may be relevant. The policy of the *Code* to allow free collective bargaining to extend to as many employees as possible may be of importance. The wording and purposes of the relevant provisions of the *Code* must be carefully considered. In each case, the Board must realistically and carefully assess the relevant factors and circumstances and apply the relevant sections of the *Code* in an appropriate manner. This is what the panel under review has done here.

Line-up editor and sales secretary positions

[36] With respect to the employer's alternative argument, it appears the employer raises for the first time within the present reconsideration application some factors relevant to the positions it seeks to exclude.

[37] With respect to the line-up editor position, the employer argues that in a small market, such as Saskatoon, the responsibilities of that position go beyond a supervisory role in that the incumbent of that position:

> a. Has a broad and diversified set of responsibilities. This is due to the fact that it is a small News Room and a small market, the role involves more th[a]n just assigning news stories.
>
> b. Must multi task. There are many personnel based issues the Line-up Editor must deal with. The Line-up Editor is privy to confidential information about each employee. This helps the Line-up Editor take on an active role in providing guidance and discipline where required, all of which directly affects the career paths of employees for whom he is responsible.
>
> c. Must work with the employees in the News Room and help them to develop their future roles within the company, again all

[35] Dans chaque affaire dont il est saisi, le Conseil doit prendre en considération l'ensemble des circonstances et des facteurs pertinents. Il lui faut tenir compte de la nature de la demande et parfois aussi de l'historique des négociations collectives des employés concernés. Il doit prendre en considération les points de vue et les désirs des deux agents négociateurs concernés et il peut les autoriser à procéder au transfert de compétence sans intermédiaire, si c'est ce qu'ils veulent. En l'absence de transfert de compétence, le nouvel agent négociateur a le droit de présenter une demande d'accréditation. Le Conseil doit parfois tenir compte de l'habileté à négocier collectivement de l'unité représentée par l'agent négociateur précédent et de l'unité proposée, ainsi que de l'objectif du *Code* d'accorder l'accès aux libres négociations collectives au plus grand nombre possible d'employés. Il doit examiner avec soin le libellé et les objets des dispositions pertinentes du *Code*. Dans tous les cas, le Conseil doit apprécier les circonstances et faits pertinents de manière réaliste et avec minutie et appliquer les dispositions pertinentes du *Code* comme il se doit. Et c'est ainsi que le banc initial a procédé dans l'affaire qui nous occupe.

Les postes de monteur et de secrétaire préposée aux ventes

[36] En ce qui concerne l'argument subsidiaire de l'employeur, le banc de révision semble comprendre que l'employeur fait valoir pour la première fois dans le cadre de la présente demande de réexamen un certain nombre de facteurs justifiant l'exclusion des postes en cause.

[37] Relativement au poste de monteur, l'employeur soutient que, dans un petit marché comme celui de Saskatoon, le poste ne comporte pas uniquement des responsabilités de supervision, puisque le titulaire de ce poste:

> a. Assume des responsabilités nombreuses et variées parce que c'est un petit service des nouvelles et un petit marché; la fonction n'est pas limitée à l'attribution des reportages.
>
> b. Accomplit une multitude de tâches. Le monteur doit s'occuper de nombreuses questions de personnel. Il a accès à des renseignements confidentiels concernant chaque employé. Cela lui permet d'intervenir directement pour conseiller le personnel ou imposer des mesures disciplinaires au besoin, et ses interventions ont une incidence directe sur l'avancement professionnel des employés dont il assure la supervision.
>
> c. Doit travailler en collaboration avec les employés du service des nouvelles et les aider à définir leur rôle futur dans

of which directly affects the career paths of employees for whom he is responsible.

d. Is expected to discuss performance achievements and shortfalls with the employees. This helps the Line-up Editor to develop the employee to meet their potential as a journalist.

e. Will discuss future goals with each employee and work on ways of achieving those goals. This includes discussing their wishes and desires of employees as to their future career paths and assisting them in reaching their goals.

f. Is the second resource in the News Room to go to in order to have human resource issues dealt with and resolved.

l'entreprise, ce qui a aussi une incidence sur l'avancement professionnel des employés dont il assure la supervision.

d. Est appelé à discuter avec les employés de leurs réalisations et de leurs faiblesses sur le plan du rendement. Il aide ainsi l'employé à se perfectionner et à se réaliser comme journaliste.

e. Doit discuter avec chaque employé des objectifs à atteindre et des moyens à prendre à cette fin, et notamment des projets de carrière des employés afin de les aider à atteindre les objectifs qu'ils se sont fixés.

f. Est la deuxième personne-ressource du service des nouvelles à laquelle on s'adresse pour régler des questions de ressources humaines.

(traduction)

[38] With respect to the sales secretary position, the employer argues that the Board erred in not taking into account the fact that the sales secretary replaces the executive secretary (an excluded position) when absent. The employer supplied a job description for the executive assistant position and highlighted the duties that it felt justified the exclusion of the sales secretary from the bargaining unit. It further asserts that this position is not properly within federal jurisdiction. The employer argues that it has been recognized by this Board and the courts that sales functions are governed by provincial legislation, not federal legislation, even when sales functions relate to a television broadcasting business that is, itself, a federal undertaking. In support of its position, the employer relies on *Canada Labour Relations Board et al.* v. *Paul L'Anglais Inc. et al.*, *supra*.

[38] En ce qui concerne le poste de secrétaire préposée aux ventes, l'employeur soutient que le Conseil a fait erreur en ne tenant pas compte du fait que la secrétaire préposée aux ventes remplace la secrétaire de direction (dont le poste est exclu) quand elle est absente. L'employeur a fourni une description du poste d'adjointe de direction et mis en évidence les tâches qui justifiaient, selon lui, l'exclusion du poste de secrétaire préposée aux ventes de l'unité de négociation. Il soutient en outre que ce poste ne relève pas de la compétence fédérale, car le Conseil et les tribunaux ont admis que les fonctions ayant trait à la vente relèvent de la compétence des provinces, plutôt que de la compétence fédérale, même si elles se rapportent à une entreprise de télédiffusion, qui, elle-même, constitue une entreprise fédérale. À l'appui de sa position, l'employeur invoque l'arrêt *Conseil canadien des relations du travail et autre* c. *Paul L'Anglais Inc. et autre*, précité.

[39] Finally, the employer alleges that if the position of sales secretary is not excluded, it will result in the only position within the Sales Department being included in the bargaining unit.

[39] En dernier lieu, l'employeur allègue que le poste de secrétaire préposée aux ventes serait le seul poste du Service des ventes à être inclus dans l'unité de négociation.

[40] A review of the submissions in the original file indicates that, basically, the same arguments concerning the exclusion of the two positions in question were made by the employer and considered by the original panel. With respect to the two positions in question, the original panel made the following findings:

[40] Un examen des observations soumises dans le cadre de la demande initiale révèle que l'employeur a fait valoir les mêmes arguments en vue de faire exclure les deux postes, au sujet desquels le banc initial en est arrivé aux conclusions suivantes:

[62] According to the organizational charts supplied by the employer, the line-up editor is a News Department employee who reports directly to the news director. The job description for the line-up editor states that the primary function of the position is to assign daily news stories and oversee the line-up of the daily news casts. The incumbent reports directly to the news director and is in turn responsible for ten staff, including

[62] Selon les organigrammes fournis par l'employeur, le monteur est un employé du Service des nouvelles et il rend compte directement au directeur des nouvelles. Sa description de travail indique qu'il lui appartient principalement d'attribuer les reportages quotidiens et de surveiller le montage des journaux télévisés chaque jour. Il rend compte directement au directeur des nouvelles et supervise dix personnes, y compris

all news reporters, ENG photographers, and anchors. The line-up editor has input into the hiring and firing of staff, and has the ability to reprimand staff and recommend staff for merit.

[63] The Board finds from the evidence that the responsibilities of the position, while supervisory in nature, do not qualify as managerial functions that would justify the exclusion of the position from the unit. The incumbent of that position does not have the authority to hire and fire staff, or to discipline or promote employees. He or she only makes recommendations in this regard. Further, the fact that the line-up editor has access to confidential financial statements of the employer is not sufficient to remove the position from falling within the definition of "employee" under the *Code*. The Board therefore determines that the line-up editor should be included in the bargaining unit.

...

[67] The sales secretary's job description indicates that the incumbent is responsible for facilitation of all local booking orders and trafficking of commercials, as well as creating monthly production billing and the monthly production billing report. The incumbent inputs, prints and distributes the weekly sales revenue report, keeps the sales files up to date, **fills in for the executive secretary (an excluded position) when that person is absent**, and supervises and relieves the receptionist. The sales secretary reports to the general manager and the retail sales supervisor. **The employer submits that the sales secretary has access to confidential client files and to the employer's confidential financial information. If the sales secretary position were not excluded, the position would be the only position in the Sales Department included in the bargaining unit. It further submits that the CLRB, by not including the position in the bargaining unit in 1989, determined that sales is not an integral part of the station's broadcasting interests, and does not, therefore, fall under federal jurisdiction.**

[68] The union says that the position is secretarial/clerical in nature, and the receptionist position, for which the sales secretary fills in on breaks, is a unionized position. While the incumbent has access to confidential information, it is confidential marketing information, and not confidential information relating to labour relations.

[69] The sales secretary position does not include managerial functions. The job description for the sales secretary states that the incumbent is responsible for supervising the receptionist, but the description does not indicate what these supervisory duties entail. The organizational charts show no reporting relationship between the sales secretary and the receptionist. There was no evidence presented by the employer that the position incumbent had access to confidential information relating to labour relations, let alone being employed in such a

l'ensemble des journalistes, des photographes (préposés aux nouvelles), des photographes (journalisme électronique) et des présentateurs. Le monteur participe au recrutement et au congédiement du personnel, et il a le droit de réprimander les employés ainsi que de recommander leur avancement.

[63] En s'appuyant sur les éléments de preuve soumis, le Conseil conclut que le titulaire du poste s'acquitte de fonctions de supervision qui n'entrent pas dans la catégorie des fonctions de gestion justifiant l'exclusion du poste de l'unité. Le titulaire de ce poste n'a pas le pouvoir de recruter et de congédier des employés, ou encore d'imposer des mesures disciplinaires ou de promouvoir le personnel. Il peut tout au plus formuler des recommandations à cet égard. En outre, le fait qu'il a accès aux états financiers confidentiels de l'employeur n'est pas un motif suffisant pour exclure son poste aux termes de la définition du mot «employé» que renferme le *Code*. Le Conseil détermine dès lors que le monteur devrait être inclus dans l'unité de négociation.

...

[67] La description de travail de la secrétaire préposée aux ventes indique que la titulaire est chargée de la préparation des commandes originales locales et du routage des commerciaux ainsi que de l'établissement des factures et du rapport de facturation mensuels du Service de la production. La titulaire prépare, imprime et distribue le rapport hebdomadaire du produit des ventes, tient les dossiers des ventes à jour, **remplace la secrétaire de direction (dont le poste est exclu) au besoin** et supervise la réceptionniste, dont elle assure la relève. La secrétaire préposée aux ventes rend compte au directeur général et au surveillant des ventes au détail. L'employeur fait valoir que la titulaire du poste a accès aux dossiers confidentiels des clients et aux données financières confidentielles de l'employeur. Le poste de secrétaire préposée aux ventes serait le seul poste du Service des ventes à être inclus dans l'unité de négociation. **L'employeur fait également valoir que le CCRT s'est abstenu d'inclure le poste dans l'unité de négociation en 1989 après avoir déterminé que le Service des ventes ne faisait pas partie intégrante des intérêts de radiodiffusion de la station et qu'il ne relevait donc pas de la compétence du gouvernement fédéral.**

[68] Le syndicat affirme qu'il s'agit dès lors d'un poste de nature administrative, et que celui de la réceptionniste, dont la secrétaire préposée aux ventes assure la relève à l'heure des pauses, est inclus dans l'unité de négociation actuelle. Les renseignements confidentiels auxquels la titulaire de ce poste a accès sont des données de marketing et non pas des renseignements confidentiels en matière de relations de travail.

[69] Le poste de secrétaire préposée aux ventes ne comporte pas de fonctions de gestion. La description de travail indique que la titulaire du poste supervise la réceptionniste, sans préciser ce que cette responsabilité suppose. Selon les organigrammes fournis par l'employeur, il n'existe aucune relation de subordination entre la secrétaire préposée aux ventes et la réceptionniste. L'employeur n'a produit aucun élément de preuve permettant d'établir que la titulaire du poste avait accès à des renseignements confidentiels en matière de relations de

capacity. Accordingly, the sales secretary position should be included in the bargaining unit.

(*CFSK-TV, a Division of CanWest Television Inc. (199)*, *supra*, pages 25-27; and 108-110; emphasis added)

[41] It appears clear from the above passages of the decision under review that the original panel did consider the same arguments that are being brought forward by the employer. With respect to the sales secretary performing duties of the executive assistant when absent, the employer's submissions state that the sales secretary only performs the duties of the executive assistant when that person is absent. The responsibility to occasionally replace a person who is employed in such a capacity is insufficient to exclude the position from the bargaining unit (see *IMS Marine Surveyors Ltd.*, [2001] CIRB no. 135).

[42] The Board's reconsideration power is not intended to be an appeal process, nor is it meant to contest the outcome of the original panel's decision. That is why questions of fact, including whether an individual performs management functions or is employed in a confidential capacity in matters relating to industrial relations, are best left to the discretion of the original panel, which is in a better position to assess the submissions and make the necessary inquiries.

[43] The reconsideration panel will not reinterpret findings of fact made by the original panel who had the advantage of reviewing the evidence submitted first hand, as stated in *Brenda Haley* (1981), 41 di 311; [1981] 2 Can LRBR 121; and 81 CLLC 16,096 (CLRB no. 304):

> Under this review procedure the Board does not intend to make new findings of fact or reinterpret the importance of facts as found by the original members of the quorum. ...
>
> (pages 326; 133; and 616)

[44] With respect to any additional facts that may have been brought forward, it does not appear that there is any explanation as to why this information could not have been submitted to the original panel.

[45] In *Bell Canada* (1979), 30 di 112; and [1979] 2 Can LRBR 435 (CLRB no. 192), an application for reconsideration in which the applicant sought to submit

travail, et encore moins qu'elle occupait un poste de confiance. En conséquence, le poste de secrétaire préposée aux ventes devrait être inclus dans l'unité de négociation.

(*CFSK-TV, une division de CanWest Television Inc. (199)*, précitée, pages 25-27; et 108-110; c'est nous qui soulignons)

[41] Il ressort clairement des extraits de la décision initiale reproduits au paragraphe précédent que le banc initial s'est penché sur des arguments identiques à ceux que l'employeur fait valoir en l'espèce. En ce qui concerne le fait que la secrétaire préposée aux ventes exécute les tâches de l'adjointe de direction durant ses absences, l'employeur indique que les remplacements se limitent aux périodes d'absence. Or, la responsabilité de remplacer occasionnellement une personne qui s'acquitte de ce genre de fonctions n'est pas une raison suffisante pour exclure le poste de l'unité de négociation (voir *IMS Marine Surveyors Ltd.*, [2001] CCRI nº 135).

[42] La procédure de réexamen du Conseil ne se veut pas un recours en appel ni un moyen de contester le résultat de la décision du banc initial. C'est pourquoi il vaut mieux laisser le banc initial trancher les questions de fait, y compris la question de savoir si une personne occupe un poste de direction ou un poste de confiance comportant l'accès à des renseignements confidentiels en matière de relations de travail, car c'est lui qui dispose de tous les éléments nécessaires pour apprécier les observations des parties et poser les questions nécessaires.

[43] Le banc de révision n'entend pas réévaluer les conclusions de fait auxquelles est arrivé le banc initial, qui a eu la possibilité d'examiner directement la preuve que lui ont soumise les parties, ainsi qu'il est indiqué dans l'affaire *Brenda Haley* (1981), 41 di 311; [1981] 2 Can LRBR 121; et 81 CLLC 16,096 (CCRT nº 304):

> Dans le cadre de la présente procédure de révision, le Conseil n'entend pas tirer de nouvelles conclusions de fait ni réévaluer l'importance de faits...
>
> (pages 326; 133; et 616)

[44] Pour ce qui est des faits additionnels qui auraient été présentés, il s'agit de renseignements qui, sans qu'on sache pourquoi, n'ont pas été communiqués au banc initial alors qu'ils auraient pu l'être.

[45] Dans l'affaire *Bell Canada* (1979), 30 di 112; et [1979] 2 Can LRBR 435 (CCRT nº 192), portant sur une demande de réexamen dans le cadre de laquelle le

arguments he had neglected to present when the original file was first heard, the Board declared the following:

> ... If one of the parties wishes to have a decision reviewed because it believes that an error in law has been made, section 119 [now section 18] provides the appropriate means for doing so. In such a case, however, the party who wishes to have a decision reviewed because it believes that it is based on an error in law must have previously argued on this point of law at the proper time. In the present case, the applicant could have submitted the same arguments in the original certification file. It did not do so. For these reasons, the Board dismisses the applicant's application for review.
>
> (pages 113-114; and 437)

[46] Notwithstanding that the additional facts offered by the employer are not new facts but facts which could and should have been brought to the attention of the original panel and are not proper grounds for reconsideration, had the additional facts been before the original panel, the Board is of the view that those facts would not have caused the original panel to arrive at a different conclusion.

[47] Finally, with respect to the assertion of the employer that the sales functions are governed by provincial legislation, not federal legislation, the Board notes that in *Canada Labour Relations Board et al.* v. *Paul L'Anglais Inc. et al.*, *supra*, which is relied upon by the employer, the Supreme Court of Canada was not dealing with the sales department of a federal undertaking, but of a separately incorporated subsidiary of a federal television broadcasting business, which sold air time for sponsored programs and produced programs and commercial messages broadcast by other persons. The Supreme Court of Canada determined that the subsidiary was neither a federal activity in its own right nor an integral part of its parent company and therefore within provincial jurisdiction.

[48] For all of the above reasons, the reconsideration panel is of the view the employer has not established that the majority panel decision includes errors of law or policy that cast serious doubt on the interpretation of the *Code*. The reconsideration application is therefore dismissed.

[49] This is a unanimous decision of the Board.

requérant s'employait à faire valoir des arguments qu'il avait omis de présenter au banc initial, le Conseil a fait observer ce qui suit:

> ... L'article 119 [devenu l'article 18] est le véhicule approprié pour une des parties qui désire faire réviser une décision qu'il croit entachée d'une erreur de droit. Dans un tel cas cependant, la partie qui veut faire réviser une décision parce que mal fondée en droit, doit avoir préalablement plaidé ce même point de droit en temps utile. Dans l'espèce, le requérant aurait pu développer exactement les mêmes arguments au niveau du dossier original d'accréditation. Il ne l'a pas fait. Le Conseil, pour ces motifs, rejette la requête en révision du requérant.
>
> (pages 113-114; et 437)

[46] Même si les faits additionnels soumis par l'employeur ne représentent pas des faits nouveaux, mais des faits qui auraient pu et auraient dû être portés à l'attention du banc initial et qu'ils ne constituent pas un moyen valable de réexamen, le Conseil est d'avis que, si ces faits additionnels avaient été communiqués au banc initial, la conclusion à laquelle il en serait arrivé aurait été exactement la même.

[47] En dernier lieu, en ce qui concerne l'affirmation de l'employeur selon laquelle les fonctions relatives à la vente sont assujetties à la législation provinciale, plutôt qu'à la législation fédérale, le Conseil fait observer que, dans l'arrêt *Conseil canadien des relations du travail et autre* c. *Paul L'Anglais Inc. et autre*, précité, sur lequel l'employeur a appuyé son argumentation, la Cour suprême du Canada n'était pas appelée à statuer sur le service des ventes d'une entreprise fédérale, mais sur une filiale, constituée en société distincte, d'une entreprise de télédiffusion fédérale qui vendait du temps d'antenne pour des émissions commanditées et produisait des émissions et des messages commerciaux diffusés par d'autres. La Cour suprême du Canada a statué que la filiale n'était ni une entreprise fédérale, en tant que telle, ni un élément indissociable de la société-mère et qu'elle relevait dès lors de la compétence provinciale.

[48] Pour l'ensemble des motifs exposés précédemment, le banc de révision conclut que l'employeur n'a pas établi que la décision majoritaire du banc initial est entachée d'une erreur de droit ou de principe qui remet véritablement en question son interprétation du *Code*. La demande de réexamen est dès lors rejetée.

[49] Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

CASES CITED

Adams (Robert), [2001] CIRB no. 121

Bell Canada (1979), 30 di 112; and [1979] 2 Can LRBR 435 (CLRB no. 192)

Brink's Canada Limited (1996), 100 di 39 (CLRB no. 1153)

Cairns (George) et al., [2000] CIRB no. 70

Canada Labour Relations Board et al. v. *Paul L'Anglais Inc. et al.*, [1983] 1 S.C.R. 147

CFSK-TV, a Division of CanWest Television Inc., [2002] CIRB no. 199; and 87 CLRBR (2d) 85

CITV SUB Inc. et al., [2001] CIRB no. 134

CITV SUB Inc. et al., February 1, 2001 (CIRB LD 385)(dissent LD 505)

Haley (Brenda) (1981), 41 di 311; [1981] 2 Can LRBR 121; and 81 CLLC 16,096 (CLRB no. 304)

IMS Marine Surveyors Ltd., [2001] CIRB no. 135

IPX Couriers, a division of Dynamex Canada Inc. et al., [2001] CIRB no. 130

Nav Canada et al., [2000] CIRB no. 88

Rogers Cablesystems Limited, [1999] CIRB no. 32; and 2000 CLLC 220-017

TELUS Corporation, [2000] CIRB no. 94; and 72 CLRBR (2d) 305

Transport Morneau Inc. et al., [2001] CIRB no. 113

STATUTES CITED

Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001, s. 44

Canada Labour Code, Part I, ss. 3; 16.1; 18; 18.1; 22; 24; 35; 43

AFFAIRES CITÉES

Adams (Robert), [2001] CCRI nº 121

Bell Canada (1979), 30 di 112; et [1979] 2 Can LRBR 435 (CCRT nº 192)

Brink's Canada Limited (1996), 100 di 39 (CCRT nº 1153)

Cairns (George) et autres, [2000] CCRI nº 70

CFSK-TV, une division de CanWest Television Inc., [2002] CCRI nº 199; et 87 CLRBR (2d) 85

CITV SUB Inc. et autres, [2001] CCRI nº 134

CITV SUB Inc. et autres, 1 février 2001 (CCRI LD 385)(dissidence LD 505)

Conseil canadien des relations du travail et autre c. *Paul L'Anglais Inc. et autre*, [1983] 1 R.C.S. 147

Haley (Brenda) (1981), 41 di 311; [1981] 2 Can LRBR 121; et 81 CLLC 16,096 (CCRT nº 304)

IMS Marine Surveyors Ltd., [2001] CCRI nº 135

IPX Couriers, une division de Dynamex Canada Inc. et autres, [2001] CCRI nº 130

Nav Canada et autres, [2000] CCRI nº 88

Rogers Cablesystems Limited, [1999] CCRI nº 32; et 2000 CLLC 220-017

TELUS Corporation, [2000] CCRI nº 94; et 72 CLRBR (2d) 305

Transport Morneau Inc. et autres, [2001] CCRI nº 113

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 3; 16.1; 18; 18.1; 22; 24; 35; 43

Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles, art. 44

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 5-03

Reasons for decision

United Steelworkers of America,
applicant,
and
Nordia (Ontario) Inc.,
employer.

CITED AS: Nordia (Ontario) Inc.

Board File: 22795-C

Decision no. 221
March 11, 2003

Application for certification pursuant to section 24 of the *Canada Labour Code, Part I.*

Jurisdiction - Telecommunications - Federal undertaking - The applicant union applied to the Board for the certification of a bargaining unit - The only issue in dispute concerned the Board's jurisdiction over the proposed bargaining unit, as the employer argued that the employees fell within the provincial jurisdiction of Ontario - The employer supplies directory assistance services to Bell from its Corunna center - It is well established that labour relations generally fall within the province's exclusive jurisdiction - Federal jurisdiction over the labour relations of a work or undertaking may only be asserted when that particular work or undertaking falls within the authority of the Parliament of Canada - The employer submitted that Bell's core federal undertaking does not include the directory assistance and information services it performs on behalf of Bell - In making the determination as to whether an entity is "vital, essential and integral" to a core federal undertaking, the analysis begins by examining the normal and habitual activities of the subsidiary operation carried on as a going concern and then assessing the practical and functional relationship of those activities to the core federal undertaking - The normal and habitual activities of the employer as an ongoing concern are the provision of the directory assistance services to Bell's customers and its competitors to whom Bell has contracted to provide wholesale services - The employer's provision of this service is functionally and practically integrated with Bell's operations in that Bell clearly holds itself out to its customers as the one providing the service - The employer conducts its operation by providing its

Motifs de décision

Métallurgistes unis d'Amérique,
requérants,
et
Nordia (Ontario) Inc.,
employeur.

CITÉ: Nordia (Ontario) Inc.

Dossier du Conseil: 22795-C

Décision n° 221
le 11 mars 2003

Demande d'accréditation en vertu de l'article 24 du *Code canadien du travail, Partie I.*

Compétence - Télécommunications - Entreprise fédérale - Le syndicat requérant a présenté une demande d'accréditation au Conseil à titre d'agent négociateur d'une unité de négociation - Le seul point en litige concerne la compétence du Conseil à l'égard de l'unité de négociation recherchée, puisque l'employeur soutient que les employés visés relèvent de la compétence provinciale de l'Ontario - L'employeur offre des services d'assistance-annuaire pour Bell à partir de son centre de Corunna - Il est reconnu que les relations du travail relèvent généralement de la compétence exclusive des provinces - La compétence fédérale quant aux relations de travail d'une entreprise ne peut être assumée que si l'entreprise relève de l'autorité du Parlement du Canada - L'employeur a fait valoir que l'entreprise fédérale principale de Bell ne comprend pas les services d'assistance-annuaire et d'information qu'il offre pour Bell - Pour déterminer qu'une entité constitue une partie «vitale, essentielle et intégrante» d'une entreprise fédérale principale, l'analyse commence par un examen des activités normales et habituelles de la filiale en tant qu'entreprise active, puis passe à celui de la relation pratique et fonctionnelle entre ces activités et celles de l'entreprise fédérale principale - Les activités normales et habituelles de l'employeur en tant qu'entreprise active consistent à offrir des services d'assistance-annuaire aux clients de Bell et à ceux de ses concurrents auxquels Bell s'est engagée par contrat à fournir des services de gros - La prestation de ce service par l'employeur est intégrée opérationnellement et fonctionnellement aux activités de Bell, puisque Bell se

services simultaneously with Bell and both entities are effectively working together in order to provide a single directory assistance service to Bell customers - The primary service that the employer performs for Bell is a service that is expressly regulated through the standards of service required of Bell by the CRTC - Such a level of regulation by a federal agency is a persuasive indication that the provision of directory assistance services is vital to the licensed operations of Bell and to the provision by Bell of its basic telecommunications services - The employer's operations, through its Professional Services Agreement and its required commitments to the CRTC standards imposed upon Bell as the provider, are inextricably linked to Bell's telecommunications operations - The Board is satisfied that the employer's operations meet the test of being "vital, essential and integral" to the core federal telecommunications operations of Bell - As well, the interconnection between the two corporations was necessary for Bell to fulfill the mandatory CRTC standards set for the performance of the required directory assistance services performed by the employer on behalf of Bell - The Board concludes that the directory assistance operations of the employer at its Corunna center fall within federal jurisdiction.

présente clairement à sa clientèle comme l'entreprise qui offre le service - L'employeur fonctionne en offrant ses services simultanément avec Bell, et les deux entreprises travaillent à toutes fins utiles ensemble afin d'offrir un seul et même service d'assistance-annuaire aux clients de Bell - Le principal service que l'employeur assure pour Bell est expressément réglementé en vertu des normes de service exigées de Bell par le CRTC - Une réglementation aussi précise par un organisme fédéral est un argument convaincant que la prestation des services d'assistance-annuaire est une partie vitale des activités visées par le permis d'exploitation de Bell et de la prestation par cette entreprise de ses services de télécommunications de base - Les activités de l'employeur sont inextricablement liées à l'entreprise de télécommunications de Bell en raison de son marché de services professionnels et des engagements qu'il est tenu de respecter pour se conformer aux normes que le CRTC a imposées à Bell en tant que fournisseure de services de télécommunications - Le Conseil est convaincu que les activités de l'employeur satisfont aux critères d'être une partie «vitale, essentielle et intégrante» des activités de télécommunications de l'entreprise fédérale principale qu'est Bell - En outre, l'intégration des deux entités est indispensable pour que Bell puisse se conformer aux normes obligatoires que le CRTC impose pour l'exécution des services d'assistance-annuaire que l'employeur assure en son nom - Le Conseil conclut que les activités d'assistance-annuaire de l'employeur à son centre Corunna sont de compétence fédérale.

The Board, consisting of Mr. Gordon D. Hamilton, Vice-Chairperson, and Ms. Karen S. Brennan and Ms. Maureen Flynn, Members, considered the above-noted application.

Le Conseil, composé de M[e] Gordon D. Hamilton, Vice-président, ainsi que de M[me] Karen S. Brennan et M[e] Maureen Flynn, Membres, a examiné la demande citée ci-dessus.

Counsel of Record

Ms. Cathy Braker, for the United Steelworkers of America;
Mr. Douglas G. Gilbert, for Nordia (Ontario) Inc.

Procureurs inscrits au dossier

M[e] Cathy Braker, pour les Métallurgistes unis d'Amérique;
M[e] Douglas G. Gilbert, pour Nordia (Ontario) Inc.

These reasons were written by Mr. Gordon D. Hamilton, Vice-Chairperson.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M[e] Gordon D. Hamilton, Vice-président.

Section 16.1 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*) provides that the Board may decide any matter before it without holding an oral hearing. Although the employer requested an oral hearing on this issue, the Board is satisfied that the documents on file are sufficient to deal with the matter

Aux termes de l'article 16.1 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*), le Conseil peut trancher toute affaire ou question dont il est saisi sans tenir d'audience. Bien que l'employeur ait demandé la tenue d'une audience, le Conseil est convaincu dans les circonstances que les documents

and that an oral hearing was not required in the circumstances. The Board had sought additional information from the parties on several occasions in an effort to gather all relevant information. The essential facts were not largely in dispute. Rather, it was the effect of the legal interpretation and application of the constitutional principles to the facts that was in dispute. Accordingly, the Board concluded that a public hearing would not assist the Board in making its determinations.

I - Nature of the Complaint

[1] On February 18, 2002, the United Steelworkers of America applied to the Board for the certification of a bargaining unit comprising approximately 176 telecommunication employees. In its submission dated March 28, 2002, Nordia (Ontario) Inc. (Nordia or the employer) did not disagree with the description of the bargaining unit proposed by the United Steelworkers of America (USWA or the union), namely:

> all employees of Nordia Inc. in the Township of St. Clair save and except supervisor, persons above the rank of supervisor, office, clerical and technical staff.

[2] A review of the list of employees revealed that all of the employees holding temporary, hourly regular, and hourly regular part-time employment, among others, sought to be included in the bargaining unit are described generally as Corunna agents. The only difference among these employees appears to be their employment status, not their job responsibilities.

[3] The only issue in dispute concerned the Board's jurisdiction over the proposed bargaining unit, as the employer argued that the employees fell within the provincial jurisdiction of Ontario.

II - Facts

[4] Nordia summarized many of the underlying facts in its submission dated March 4, 2002, the majority of which are not in dispute. For reference, those facts are reproduced below:

> **Nordia's History**
>
> 2. Nordia Inc. ("Nordia") is a corporation that was formed pursuant to the laws of Canada in March 1999 as a joint venture between Nordia's two shareholders, Bell Canada ("Bell") and Excell Global Services Inc. ("Excell"). Nordia

versés au dossier lui suffisent pour qu'il puisse trancher l'affaire sans en tenir. (Il avait d'ailleurs demandé des compléments d'information aux parties à plusieurs reprises afin d'obtenir tous les renseignements pertinents.) Les faits essentiels ne sont virtuellement pas contestés; c'est plutôt l'effet de leur interprétation juridique et de l'application des principes constitutionnels qui est en jeu. Par conséquent, le Conseil conclut que tenir une audience ne l'aiderait pas à se prononcer sur l'affaire.

I - Nature de la plainte

[1] Le 18 février 2002, les Métallurgistes unis d'Amérique (les MUA ou le syndicat) ont présenté au Conseil une demande d'accréditation à titre d'agent négociateur d'une unité de négociation composée d'environ 176 employés des télécommunications. Dans les observations qu'elle a présentées le 28 mars 2002, Nordia (Ontario) Inc. (Nordia ou l'employeur) ne s'est pas opposée à la description de l'unité de négociation proposée par les MUA, à savoir:

> tous les employés de Nordia (Ontario) Inc. dans le canton de St. Clair, à l'exclusion des superviseurs, de ceux de niveau supérieur et des employés de bureau et employés techniques.
>
> (traduction)

[2] L'examen de la liste des employés a révélé que tous les employés temporaires, à temps plein rémunérés à l'heure ou à temps partiel rémunérés à l'heure, entre autres, dont le syndicat sollicite l'inclusion dans l'unité de négociation sont généralement décrits comme des agents du centre de Corunna. Tout ce qui les distingue, c'est leur situation d'emploi et non leurs fonctions.

[3] Le seul point en litige concerne la compétence du Conseil à l'égard de l'unité de négociation recherchée, puisque l'employeur soutient que les employés visés relèvent de la compétence provinciale de l'Ontario.

II - Les faits

[4] Nordia a résumé une grande partie des faits sous-jacents dans ses observations datées du 4 mars 2002. La majorité de ces faits ne sont pas contestés; ils sont reproduits ici à titre de référence:

> **Histoire de Nordia**
>
> 2. Nordia Inc. (Nordia) est une société constituée conformément aux lois du Canada, en mars 1999, en tant que coentreprise de ses deux actionnaires, Bell Canada (Bell) et Excell Global Services (Excell). Nordia (Ontario) Inc. est une

(Ontario) Inc. is a wholly owned subsdiary of Nordia incorporated on November 30, 1999. Since January 1, 2000 Nordia (Ontario) Inc. has been the employer of the employee group affected by the instant application for certification.

3. Excell is a private United States corporation in the business of providing directory assistance and other information services to telecommunications and other businesses across the United States and Australia. Excell has not and does not provide telecommunication services of any kind in the United States or Canada.

4. Bell is a telecommunications business incorporated by a special act of Parliament in 1880, continued under the *Canada Business Corporations Act* effective April 21, 1982, and now existing under a certificate of amendment dated December 23, 1999. Bell's telecommunications services include local telephone service, long distance telephone service, wireless data communications services, and internet protocol/broadband data services.

5. The joint venture between Bell and Excell was designed to enable Bell to take advantage of Excell's expertise as a large and established information services provider and, at the same time, to enable Bell to withdraw from the directory assistance service, which is not central to its core telecommunications business. From Excell's perspective, the joint venture has offered an opportunity for developing the Canadian market for its information services.

6. The first customer contacts center to operate under the Nordia banner was the Corunna center, employees of which are the subject of this application. The Corunna center was originally established and operated exclusively by Excell commencing in the spring of 1998, approximately one year before the creation of Nordia. Excell employees at the Corunna center handled the 1-800 directory assistance service for the Stentor Group of companies, which had outsourced this work to Excell. Stentor Group consisted of the major Canadian telecommunications companies but has ceased to exist. The Corunna center was acquired by Nordia, along with the Stentor contract, as part of an asset transfer to Nordia from Excell.

7. Early in May 1999, Nordia began to handle the wholesale directory assistance for Bell. Some of the wholesale customers are competitors of Bell, and include Rogers/AT&T and Clearnet. Later on, Nordia added other services to those initially offered in Corunna. One such additional service is retail directory assistance which involves providing customers of Bell with business and/or residential telephone numbers. Another additional service is national directory assistance through which a Bell customer can obtain phone numbers of Canadian non-Bell telephone users through the « 411» code. This service was introduced by Bell in 2000 and had never been performed by Bell employees. In addition, Quest 411, directory assistance for the United States was included in Nordia's services. The Quest 411 service had been outsourced to Excell and was previously managed in the United States, but was then won by Nordia.

8. On October 1999, Nordia began its operations in Quebec City with the opening of its second customer contacts center.

filiale en propriété exclusive de Nordia constituée en société le 30 novembre 1999. Depuis le 1er janvier 2000, Nordia (Ontario) Inc. est l'employeur du groupe d'employés visés par la présente demande d'accréditation.

3. Excell est une société américaine fermée offrant des services d'assistance-annuaire et d'autres services d'information aux entreprises de télécommunications et autres des États-Unis et de l'Australie. Elle n'a jamais offert quelque service de télécommunications que ce soit aux États-Unis et au Canada et n'en offre toujours pas.

4. Bell est une entreprise de télécommunications constituée en société en vertu d'une loi spéciale du Parlement en 1880 et confirmée par la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* depuis le 21 avril 1982, puis par un certificat de modification daté du 23 décembre 1999. Ses services de télécommunications comprennent le service téléphonique local, un service téléphonique interurbain, des services de communication de données sans fil et des services de communication de données par protocole Internet/à large bande.

5. La coentreprise de Bell et d'Excell a été conçue pour que Bell puisse tirer parti de la compétence d'Excell en tant qu'important fournisseur établi de services d'information tout en lui permettant de se retirer du marché des services d'assistance-annuaire, qui ne sont pas essentiels à son entreprise de télécommunications principale. Du point de vue d'Excell, la coentreprise représente une possibilité d'expansion du marché canadien de ses services d'information.

6. Le premier centre de contact avec la clientèle à être exploité sous la bannière de Nordia a été le centre Corunna, dont les employés font l'objet de la présente demande. Ce centre a d'abord été créé et exploité exclusivement par Excell, à partir du printemps 1998, environ un an avant la création de Nordia. Les employés d'Excell au centre Corunna assuraient le service d'assistance-annuaire 1-800 pour le Groupe d'entreprises Stentor, qui lui avait confié cette tâche par sous-traitance. (Le Groupe Stentor était composé des principales entreprises de télécommunications du Canada, mais il n'existe plus.) Nordia a fait l'acquisition du centre Corunna ainsi que du contrat passé avec Stentor dans le cadre du transfert des actifs qu'Excell lui a cédés.

7. Au début de mai 1999, Nordia a commencé à assurer le service de gros d'assistance-annuaire pour Bell. Certains des clients de ce service sont des concurrents de Bell, comme Rogers AT&T et Clearnet. Par la suite, Nordia a ajouté d'autres services à ceux qu'offrait le centre Corunna au départ. L'un de ces services est l'assistance-annuaire au détail, qui consiste à fournir aux clients de Bell les numéros de téléphone d'affaires ou résidentiels qu'ils recherchent. Nordia offre aussi un autre service d'assistance-annuaire national grâce auquel les clients de Bell peuvent obtenir les numéros de téléphone d'abonnés canadiens à d'autres services téléphoniques qu'à celui de Bell en composant 411. Ce service a été introduit par Bell en 2000 et n'a jamais été assuré par ses propres employés. En outre, Quest 411, le service d'assistance-annuaire pour les États-Unis, fait partie intégrante des services offerts par Nordia. Il avait été confié en sous-traitance à Excell et initialement géré aux États-Unis, mais Nordia a décroché le contrat depuis.

8. En octobre 1999, Nordia a débuté à Québec en ouvrant son deuxième centre de contact avec la clientèle. Une semaine plus

A week later, in November 1999, Nordia began operations in Kitchener, its third center. Both the Quebec City and Kitchener locations were selected by Nordia and had never been occupied by Bell.

9. In March 2000, Nordia began to handle the teleconference service. This was followed by the introduction of the relay service in January 2001, a service which allows hearing impaired individuals to make use of the telephony to communicate with hearing parties.

10. The equipment used by the employees who are the subject of this application for certification was acquired by Nordia from arms-length suppliers. This equipment includes personal computers with specialized software applications, uninterrupted power supply and office equipment.

11. Nordia is not in the telecommunications business. It has neither the expertise, equipment nor personnel to provide such services. Its activities are limited to managing and providing information services on behalf of other businesses including, but not limited to, Bell.

Nordia's Operations

12. From the beginning of its business in Ontario on May 1, 1999, Nordia has supplied directory assistance services from the Corunna center in the following manner:

• Employees of Nordia (now employees of Nordia (Ontario) Inc.) receive calls from individuals who have dialed the 411 number to obtain the telephone numbers of other individuals or businesses.
• It is the function of the Nordia employee to provide the requested number. In the overwhelming majority of cases, the individual will hang up and dial the number directly by himself or herself. In less than 5% of cases, the option of an automatic connection is extended to the caller. If this option is taken, the call is released to the Bell system and is not completed by a Nordia employee.
• The information provided by the Nordia employee is information that is available to callers through telephone books and Internet data lists. This type of service is not integral to the maintenance of the telecommunication network or the delivery of telecommunication services.

13. Another service provided by Nordia is the scheduling of reservation for teleconference calls. The Nordia employee takes the reservation but does not complete the call. In routine circumstances, the call is completed by the participants through the use of telephone numbers and access codes supplied in advance of the call. **This service is not offered out of the Corunna center** and represents 0.5% of all business handled by Nordia Inc.

14. The relay service allows impaired hearing customers to send and receive messages by phone with the assistance of a Nordia employee. The hearing impaired customer operates a TTY machine which is essentially a keyboard connected to his or her telephone. The role of the Nordia employee is to read the typed message to the hearing party on the call. The message back from the hearing party is then typed by the Nordia employee, so that the hearing impaired customer can read the message on his or her TTY equipment. **This service is not**

tard, en novembre 1999, ses activités ont commencé à son troisième centre, à Kitchener. Les locaux de Québec et de Kitchener ont été choisis par Nordia; ils n'avaient jamais été occupés par Bell.

9. En mars 2000, Nordia a offert un service de téléconférence, puis, en janvier 2001, un service de relais qui permet aux malentendants de se servir du téléphone pour communiquer avec n'importe quel abonné.

10. Nordia a obtenu de fournisseurs indépendants l'équipement dont se servent les employés visés par la présente demande d'accréditation. Cet équipement comprend des ordinateurs personnels avec logiciels spécialisés et courant protégé, ainsi que de l'équipement de bureau.

11. Nordia n'est pas une entreprise de télécommunications. Elle n'a ni la compétence, ni l'équipement, ni le personnel pour offrir des services dans ce domaine. Ses activités se limitent à gérer et à fournir des services d'information pour le compte d'autres entreprises, dont Bell.

Activités de Nordia

12. Depuis le début de ses activités en Ontario, le 1er mai 1999, Nordia offre des services d'assistance-annuaire à partir du centre Corunna, de la façon suivante:

• Les employés de Nordia (qui sont actuellement au service de Nordia (Ontario) Inc.) reçoivent les appels des personnes ayant composé 411 pour obtenir les numéros de téléphone d'autres personnes ou d'entreprises.
• La tâche des employés de Nordia consiste à fournir le numéro demandé aux clients. Dans la très grande majorité des cas, les clients raccrochent et composent ce numéro directement. Dans moins de 5 % des cas, on leur offre une entrée en communication automatique. S'ils optent pour ce service, les appels passent au système de Bell, et la communication n'est pas complétée par les employés de Nordia.
• Les clients pourraient avoir accès à l'information fournie par les employés de Nordia en consultant des annuaires téléphoniques et des listes de données sur Internet. Le type de service offert ne fait donc pas partie intégrante du maintien du réseau de télécommunications ou de la prestation de services de télécommunications.

13. Nordia offre aussi un service consistant à organiser des téléconférences à heure fixe, sur réservation. Ses employés prennent la réservation, mais ne font pas l'appel eux-mêmes. En général, l'appel est fait par les clients, qui composent les numéros de téléphone et les codes d'accès qu'on leur a fournis à l'avance. **Ce service n'est pas offert à partir du centre Corunna** et représente 0,5 % seulement des activités de Nordia Inc.

14. Le service de relais permet aux malentendants d'envoyer et de recevoir des messages par téléphone avec l'aide d'un employé de Nordia. Les clients malentendants se servent à cette fin d'un téléscripteur, composé essentiellement d'un clavier branché à leur téléphone. Dans ce contexte, la tâche des employés de Nordia consiste à lire les messages dactylographiés aux interlocuteurs, dont les réponses sont alors dactylographiées par les employés de Nordia afin que les clients malentendants puissent les lire sur leur téléscripteur. Ce

offered out of the Corunna center and represents 1.5 % of all business handled by Nordia Inc.

Organization of Nordia

15. As stated above, Bell and Excell are partners in Nordia. Although today Bell has a small majority interest in Nordia, Excell will have a majority interest by no later than April 30th 2002.

16. The President and CEO of Nordia reports directly to Nordia's Board of Directors. The Board of Directors is made up of five members: two from Bell, two from Excell (one of which is the Chairman of the Board); and a fifth Canadian outside member. Excell has always had the authority to appoint the majority of members to the Board of Directors.

17. The strategic direction and the supporting business plan are developed by Nordia's executive and senior management Team, and presented annually to the Board of Directors for their counselling, guidance and endorsement. This process is done totally independently of any influence from Bell. Once the Board of Directors approves the business plan, its execution remains the full and sole responsibility of Nordia's executive Team.

18. Today, Nordia is more than 1200 employees strong. Less than 10% of the employees of the Nordia subsidiaries are former Bell employees. Only one former employee of Bell works at the Corunna center.

19. Since its inception, Nordia has applied all provincial labour and employment laws in both of the provinces in which it operates. Other major customer contact centers (such as Research-in-Motion, Rogers/AT&T in Ontario and Sodema and Expertel in Québec) are also covered by provincial labour and employment law.

Industry Status

20. In the United States, the directory assistance business has seen many enhanced services being introduced that are of major interest particularly for wireless customers. MetroOne, a U.S. public company, has been extremely successful in growing and expanding the use of enhanced directory assistance by offering specific listings of restaurants by type of foods/nationality, theatre offerings and show times, car leasing companies by region, and hotels and their amenities by regions. Nordia's business plan includes providing similar services in the future.

21. The technology that allows consumers to make use of teleconference is not unique to Bell. Today, consumers can purchase telephone sets with teleconference features attached. In addition, non-telecommunication companies offer this same teleconference service, which has become very competitive and widely used. Confortech and Premiere conferencing are examples of non-telecommunication companies that offer the teleconferencing service.

service n'est pas offert à partir du centre Corunna et représente 1,5 % des activités de Nordia Inc.

Organisation de Nordia

15. Comme nous l'avons dit, Bell et Excell sont associées dans Nordia. Bell en détient une légère majorité, mais Excell deviendra l'actionnaire majoritaire au plus tard le 30 avril 2002.

16. Le président et chef de la direction de Nordia relève directement de son conseil d'administration, composé de cinq membres, deux représentant Bell et deux Excell (un des deux étant le président du conseil) ainsi qu'un cinquième membre canadien de l'extérieur. Excell a toujours eu le pouvoir de nommer la majorité des membres du conseil d'administration.

17. L'orientation stratégique et le plan d'entreprise sous-jacent sont élaborés par l'équipe de la haute direction et des cadres supérieurs de Nordia et présentés annuellement au conseil d'administration pour obtenir son avis, ses conseils et son aval. Cela se fait indépendamment de toute influence de Bell. Une fois que le conseil d'administration a approuvé le plan d'entreprise, l'équipe de la haute direction de Nordia en est entièrement responsable.

18. Nordia compte actuellement plus de 1 200 employés. Moins de 10 % de ceux de ses filiales sont d'anciens employés de Bell. Le centre Corunna ne compte dans son effectif qu'une personne ayant travaillé auparavant pour Bell.

19. Depuis ses débuts, Nordia applique toutes les lois provinciales du travail et de l'emploi pertinentes dans les deux provinces où elle a des activités. Ses autres grands centres de contact avec la clientèle (comme Research-in-Motion, Rogers AT&T, en Ontario, ainsi que Sodema et Expertel, au Québec) sont aussi assujettis aux lois provinciales du travail et de l'emploi.

Situation du secteur

20. Aux États-Unis, le secteur de l'assistance-annuaire a vu l'introduction de nombreux services perfectionnés présentant un grand intérêt surtout pour la clientèle du sans-fil. MetroOne, une société américaine faisant appel public à l'épargne, a eu beaucoup de succès pour développer et accroître l'utilisation des services améliorés d'assistance-annuaire, en offrant des listes spéciales de restaurants classés selon le type de nourriture ou la nationalité, d'heures des spectacles, notamment au théâtre, des entreprises de location de véhicules, classées par région, ainsi que des hôtels et de leurs services, aussi classés par région. Dans son plan d'entreprise, Nordia prévoit offrir des services analogues.

21. La technologie permettant aux consommateurs de faire des téléconférences n'est pas offerte seulement par Bell. De nos jours, les clients peuvent acheter des appareils téléphoniques équipés de dispositifs de téléconférence. En outre, même des entreprises n'œuvrant pas dans le secteur des télécommunications offrent des services de téléconférence identiques, car ce segment est devenu très compétitif et largement utilisé. Confortech et Premiere Conferencing, par exemple, sont des entreprises étrangères au secteur des télécommunications qui n'en offrent pas moins des services de téléconférence.

22. Various applications for TTY relay technology exist, and many vendors offer the software necessary to allow this function to be performed. Other large institutions such as hospitals and universities often offer this relay service to their consumers. This service offering is managed by customer service representatives who work on site or from their own residence and are connected to these facilities. The application currently used by Nordia has been developed by CGI, a software development company. Many of these applications work on regular personal computer and soon will allow enhanced services such as video relay service. The interest to develop other enhanced relay applications rests with the software developing companies and not the telecommunication companies.

[sic]

(emphasis added)

22. Il existe diverses applications de la technologie de relais pour téléscripteurs et de nombreux fournisseurs vendent les logiciels nécessaires pour les rendre possibles. Souvent, les grandes institutions comme les hôpitaux et les universités offrent elles-mêmes ce service de relais à leur clientèle. Sa gestion est assurée par des représentants du service à la clientèle travaillant sur place ou de chez eux, qui sont reliés aux installations. L'application dont Nordia se sert actuellement a été mise au point par CGI, une entreprise de conception de logiciels. En outre, beaucoup de ces applications fonctionnent avec un ordinateur personnel ordinaire; elles rendront bientôt possibles des services perfectionnés, par exemple un relais vidéo. Ce sont les entreprises de conception de logiciels et non les entreprises de télécommunications qui s'intéressent aux possibilités de mise au point d'autres applications perfectionnées pour les relais.

(traduction; c'est nous qui soulignons)

[5] In later submissions, the employer provided a copy of the Professional Services Agreement between Nordia and Bell Canada, dated April 16, 1999, as well as three amendments to the Professional Services Agreement dated October 25, 1999, May 5, 2000, and January 1, 2001. Clause 1(f)(iv) of Exhibit A of the Professional Services Agreement requires that directory assistance services shall be performed in accordance with the criteria established for Bell by the Canadian Radio-television and Telecommunications Commission (CRTC). Clause f(iv) states:

(iv) be performed in accordance with all applicable laws and regulations including, without limitation the quality of service and other relevant indicators for the Service applicable to Company and issued from time to time by the Canadian Radio-television and Telecommunications Commission, which are hereby incorporated herein subject to there being a reasonable time for Contractors to comply in the event of such a change, modification or adoption of a law, rule or regulation. If such a change, modification or adoption is required, Company shall request that Contractor provide an estimate of the reasonable additional cost and expenses that would be incurred by Contractor to do same and the time required to implement same together with supporting documentation to justify the estimate. Company shall then decide whether Contractor shall effect same and if Company does so decide Contractor shall implement same and Company shall reimburse Contractor for so doing in accordance with the pre-approved estimate.

[5] L'employeur a présenté aussi d'autres observations où figurait une copie du marché de services professionnels conclu entre Nordia et Bell Canada, daté du 16 avril 1999, ainsi que trois documents modificatifs de ce marché, datés respectivement du 25 octobre 1999, du 5 mai 2000 et du 1er janvier 2001. La clause 1f)(iv) de l'Annexe A du marché stipule que les services d'assistance-annuaire doivent être offerts conformément aux critères établis pour Bell par le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (CRTC):

(iv) sont offerts conformément à toutes les lois et à tous les règlements applicables, y compris notamment, mais pas exclusivement, la qualité du service et autres indicateurs pertinents pour le service applicable à l'Entreprise et imposés de temps à autre par le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes, qui sont incorporés aux présentes en vertu de ce marché, pourvu que les entrepreneurs disposent d'un délai raisonnable pour s'y conformer, en cas de changement, de modification ou d'adoption d'une loi, d'une règle ou d'un règlement. Si ce changement, cette modification ou cette adoption s'impose, l'Entreprise exige que l'Entrepreneur lui fournisse une estimation des coûts et des frais additionnels raisonnables qu'il devra supporter pour s'y conformer ainsi que du délai nécessaire à cette fin, avec la documentation pour justifier son estimation. L'Entreprise décidera alors si c'est l'Entrepreneur qui fera le nécessaire et, si oui, l'Entreprise le remboursera en conséquence, conformément à l'estimation approuvée au préalable.

(traduction)

[6] In correspondence dated November 12, 2002, the employer explained the effect of the clause:

... The clause provides that the services shall be performed in accordance with the quality of service and other relevant indicators issued by the CRTC.

[6] Dans une lettre datée du 12 novembre 2002, l'employeur a expliqué les conséquences de cette clause:

... La clause stipule que les services doivent être offerts conformément aux normes de la qualité du service et aux autres indicateurs pertinents du CRTC.

Our client advises that Bell has not provided any document produced by the CRTC setting out quality of service or other relevant indicators. However, Bell has communicated to Nordia two standards set by the CRTC that are applicable to 411 or Directory Services which, as we have explained in earlier correspondence, is but one feature of the services provided by Nordia to Bell. The two CRTC standards for 411 calls are:

1.Directory assistance information must meet an accuracy level of 93.8% of all calls; and

2. 80% of 411 calls must be answered within 20 seconds.

Notre cliente souligne que Bell ne lui a fourni aucun document produit par le CRTC sur la qualité du service ou sur les autres indicateurs pertinents. Néanmoins, Bell a fourni à Nordia deux normes établies par le CRTC qui s'appliquent au service 411 ou aux services d'assistance-annuaire et qui, comme nous l'avons déjà expliqué dans notre correspondance, ne sont qu'un aspect des services que Nordia offre à Bell. Les deux normes du CRTC applicables aux appels 411 exigent que:

1. l'information communiquée par l'assistance-annuaire soit la bonne pour 93,8 % de tous les appels; et

2. 80 % des appels au 411 obtiennent une réponse dans les 20 secondes.

(traduction)

III - Analysis

[7] The governing statute and the source of the constitutional jurisdiction of the Canada Industrial Relations Board over labour relations is found in section 2 of the *Code*, wherein it states:

2. In this Act,
"federal work, undertaking or business" means any work, undertaking or business that is within the legislative authority of Parliament, including, without restricting the generality of the foregoing,

...

(b) a railway, canal, telegraph or other work or undertaking connecting any province with any other province, or extending beyond the limits of a province, ...

[8] The words of the *Code* mirror section 92(10)(a) of the *Constitution Act, 1867*:

92. In each Province the Legislature may exclusively make Laws in relation to Matters coming within the Classes of Subjects next hereinafter enumerated; that is to say,

...

10. Local Works and Undertakings other than such as are of the following Classes:

(a) Lines of Steam or other Ships, Railways, Canals, Telegraphs, and other Works and Undertakings connecting the Province with any other or others of the Provinces, or extending beyond the Limits of the Province; ...

[9] It is well established that labour relations generally fall within the provinces' exclusive jurisdiction by virtue of section 92(13) of the *Constitution Act, 1867*, "Property and Civil Rights in the Province" (see *Toronto Electric Com's* v. *Snider et al.*, [1925] 2 D.L.R. 5 (Imp.)). Federal jurisdiction over the labour

III - Analyse

[7] L'article 2 du *Code* est celui qui s'applique en l'espèce, étant donné que la compétence constitutionnelle du Conseil canadien des relations industrielles en matière de relations du travail y est précisée:

2. Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente loi.
«entreprises fédérales» Les installations, ouvrages, entreprises ou secteurs d'activité qui relèvent de la compétence législative du Parlement, notamment:

...

b) les installations ou ouvrages, entre autres, chemins de fer, canaux ou liaisons télégraphiques, reliant une province à une ou plusieurs autres, ou débordant les limites d'une province, et les entreprises correspondantes...

[8] Le libellé du *Code* est calqué sur celui de l'alinéa 92(10)(a) de la *Loi constitutionnelle de 1867*:

92. Dans chaque province la législature pourra exclusivement faire des lois relatives aux matières tombant dans les catégories de sujets ci-dessous énumérés, savoir:

...

10. Les travaux et entreprises d'une nature locale, autres que ceux énumérés dans les catégories suivantes:

(a) Lignes de bateau à vapeur ou autres bâtiments, chemins de fer, canaux, télégraphes et autres travaux et entreprises reliant la province à une autre ou à d'autres provinces, ou s'étendant au-delà des limites de la province...

[9] Il est reconnu que les relations du travail relèvent généralement de la compétence exclusive des provinces, en vertu du paragraphe 92(13) de la *Loi constitutionnelle de 1867*, «La propriété et les droits civils dans la province» (voir *Toronto Electric Com's* v. *Snider et al.*, [1925] 2 D.L.R. 5 (Imp.)). La compétence

relations of a work or undertaking may only be asserted when that particular work or undertaking falls within the authority of the Parliament of Canada (see *Reference re Industrial Relations and Disputes Investigation Act*, [1955] S.C.R. 529 (the *Stevedores' Reference*); and *Construction Montcalm Inc.* v. *Minimum Wage Commission*, [1979] 1 S.C.R. 754).

[10] There are two general ways in which a work or undertaking may be found to fall within federal jurisdiction. This test was enunciated by Chief Justice Dickson of the Supreme Court of Canada, in *United Transportation Union* v. *Central Western Railway Corp.*, [1990] 3 S.C.R. 1112, wherein he stated as follows:

> There are two ways in which Central Western may be found to fall within federal jurisdiction and thus be subject to the *Canada Labour Code*. First, it may be seen as an interprovincial railway and therefore come under s. 92(10)(a) of the *Constitution Act, 1867* as a federal work or undertaking. Second, if the appellant can be properly viewed as integral to an existing federal work or undertaking it would be subject to federal jurisdiction under s. 92(10)(a). For clarity, I should point out that these two approaches, though not unrelated, are distinct from one another. For the former, the emphasis must be on determining whether the railway is **itself** an interprovincial work or undertaking. Under the latter, however, jurisdiction is dependent upon a finding that regulation of the subject matter in question is integral to a core federal work or undertaking.
>
> (pages 1124-1125)

[11] The facts of this particular matter have cast the Board's attention on the second approach described in *United Transportation Union* v. *Central Western Railway Corp.*, *supra*. Unfortunately, the jurisprudence has affirmed that there is no clear cut and comprehensive test or manner in which to apply these general principles and that each case will turn on the particular and specific facts, which must be thoroughly examined. (See *Alberta Government Telephones* v. *Canada (Canadian Radio-Television and Telecommunications Commission)*, [1989] 2 S.C.R. 225.)

[12] In *Northern Telecom Ltd.* v. *Communications Workers of Canada*, [1980] 1 S.C.R. 115, the Court was addressing the question of constitutional jurisdiction as it related to a group of supervisors in the Western Region Installation Department of Northern Telecom. The Court cited, with approval, a decision of the British

fédérale quant aux relations de travail d'une entreprise ne peut être assumée que si l'entreprise relève de l'autorité du Parlement du Canada (voir *Reference re Industrial Relations and Disputes Investigation Act*, [1955] R.C.S. 529; et *Construction Montcalm Inc.* c. *Commission du salaire minimum*, [1979] 1 R.C.S. 754).

[10] Globalement, il y a deux raisons pour conclure qu'une entreprise est de compétence fédérale; ce critère a été établi par le juge en chef Dickson, de la Cour suprême du Canada, dans *Travailleurs unis des transports* c. *Central Western Railway Corp.*, [1990] 3 R.C.S. 1112, où il a déclaré ce qui suit:

> Il y a deux façons dont Central Western peut être considérée comme relevant de la compétence fédérale et, partant, du *Code canadien du travail*. Premièrement, on peut considérer qu'il s'agit d'un chemin de fer interprovincial qui tombe en conséquence dans le champ d'application de l'al. 92(10)a) de la *Loi constitutionnelle de 1867* à titre d'ouvrage ou d'entreprise de compétence fédérale. Deuxièmement, si l'on peut à bon droit voir l'appelante comme faisant partie intégrante d'un ouvrage ou d'une entreprise à caractère fédéral qui existe déjà, elle relève de la compétence fédérale suivant l'al. 92(10)a). Par souci de clarté, je tiens à préciser que ces deux approches, en dépit de leur connexité, sont distinctes l'une de l'autre. Dans le premier cas, il s'agit surtout de déterminer si le chemin de fer constitue en **lui-même** un ouvrage ou une entreprise de compétence fédérale. Dans le second cas, cependant, la compétence tient à une conclusion que la réglementation de la matière en question fait partie intégrante d'une entreprise fédérale principale.
>
> (pages 1124-1125)

[11] En l'espèce, les faits de cette affaire ont incité le Conseil à se pencher sur la deuxième approche décrite dans *Travailleurs unis des transports* c. *Central Western Railway Corp.*, précité. Malheureusement, la jurisprudence a confirmé qu'il n'y a pas de méthodes ni de critères évidents ou exhaustifs quant à l'application de ces principes généraux et que chaque affaire repose fondamentalement sur des faits particuliers précis qu'il faut examiner de façon approfondie (voir *Alberta Government Telephones* c. *Canada (Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes)*, [1989] 2 R.C.S. 225.)

[12] Dans *Northern Telecom Ltée* c. *Travailleurs en communication du Canada*, [1980] 1 R.C.S. 115, la Cour s'est penchée sur la question de la compétence constitutionnelle à l'égard d'un groupe de superviseurs du Service de l'installation de la Région de l'Ouest de Northern Telecom. Elle a cité avec approbation une

Columbia Labour Relations Board and summarized the analytical steps as follows:

> A recent decision of the British Columbia Labour Relations Board, *Arrow Transfer Co. Ltd.* [(1974) 1 Can. L.R.B.R. 29], provides a useful statement of the method adopted by the courts in determining constitutional jurisdiction in labour matters. First, one must begin with the operation which is at the core of the federal undertaking. Then the courts look at the particular subsidiary operation engaged in by the employees in question. The court must then arrive at a judgment as to the relationship of that operation to the core federal undertaking, the necessary relationship being variously characterized as "vital", "essential" or "integral". As the Chairman of the Board phrased it, at pp. 34-5:
>
> "In each case the judgment is a functional, practical one about the factual character of the ongoing undertaking and does not turn on technical, legal niceties of the corporate structure or the employment relationship."
>
> In the case at bar, the first step is to determine whether a core federal undertaking is present and the extent of that core undertaking. Once that is settled, it is necessary to look at the particular subsidiary operation, i.e., the installation department of Telecom, to look at the "normal or habitual activities" of that department as "a going concern", and the practical and functional relationship of those activities to the core federal undertaking.
>
> (pages 132-133)

[13] In adopting that analysis, the first step is to ask whether Bell Canada, being the core undertaking, falls within federal jurisdiction. This is not in dispute between the parties. In its submission dated March 4, 2002, Nordia recognized and accepted that Bell Canada's telephone and telecommunication operations are indeed within the scope of the federal authorities when it submitted:

> 32. In the instant case, the core federal undertaking is Bell's telephone and telecommunications system. This "includes not only the transmission of messages for customers but as well the installation of telephones, transmission equipment and exchanges necessary to provide the service": *Communications Workers* v. *Northern Telecom Canada Ltd.*, [1982] F.C. 191 at para. 12, affirmed [1983] 1 S.C.R. 733.

[14] However, Nordia also submitted that Bell's core federal undertaking does not include the directory assistance and information services performed by Nordia on behalf of Bell as such services were not such that they fell within the "vital and integral" test summarized in *Northern Telecom Ltd.* v.

décision rendue par la Commission des relations de travail de la Colombie-Britannique, en résumant son analyse de la façon suivante:

> Une décision récente du Labour Relations Board de la Colombie-Britannique, *Arrow Transfer Co. Ltd.* [(1974) 1 Can. L.R.B.R. 29], expose la méthode retenue par les cours pour déterminer la compétence constitutionnelle en matière de relations de travail. Premièrement, il faut examiner l'exploitation principale de l'entreprise fédérale. On étudie ensuite l'exploitation accessoire pour laquelle les employés en question travaillent. En dernier lieu on parvient à une conclusion sur le lien entre cette exploitation et la principale entreprise fédérale, ce lien nécessaire étant indifféremment qualifié «fondamental», «essentiel» ou «vital». Comme l'a déclaré le président de la Commission, aux pp. 34 et 35:
>
> «[TRADUCTION] Dans chaque cas la décision est un jugement à la fois fonctionnel et pratique sur le caractère véritable de l'entreprise active et il ne dépend pas des subtilités juridiques de la structure de la société en cause ou des relations de travail.»
>
> En l'espèce, il faut d'abord se demander s'il existe une entreprise fédérale principale et en étudier la portée. Puis, il faut étudier l'exploitation accessoire concernée, c.-à-d. le service d'installation de Telecom, les «activités normales ou habituelles» de ce service en tant qu'«entreprise active«» et le lien pratique et fonctionnel entre ces activités et l'entreprise fédérale principale.
>
> (pages 132-133)

[13] Pour appliquer cette analyse, il faut commencer par se demander si Bell, l'entreprise principale, relève de la compétence fédérale. Les parties ne le contestent pas. Dans les observations qu'elle a présentées le 4 mars 2002, Nordia reconnaissait et acceptait que les services téléphoniques et de télécommunications de Bell relèvent effectivement de la compétence des autorités fédérales, en déclarant ce qui suit:

> 32. En l'espèce, l'entreprise fédérale principale est le système téléphonique et de télécommunications de Bell, qui «comprend non seulement la transmission de messages pour ses clients, mais aussi l'installation des téléphones, l'équipement de communication et les centraux téléphoniques nécessaires pour assurer le service» (*Travailleurs en communication* c. *Northern Telecom Canada Limitée*, [1982] C.F. 191 para. 12, confirmé [1983] 1 R.C.S. 733).
>
> (traduction)

[14] Nordia a toutefois fait valoir aussi que l'entreprise fédérale principale de Bell ne comprend pas les services d'assistance-annuaire et d'information qu'elle offre pour Bell, puisque ces services n'en constituent pas une partie «intégrante et vitale», conformément aux critères résumés dans *Northern Telecom Ltée* c. *Travailleurs en*

Communications Workers of Canada, *supra*. Nordia stated at paragraph 39 of the same submission, dated March 4, 2002:

> 39. Nordia submits that the information services it provides are not vital or essential to Bell's federal undertaking. These services, like accounting and payroll services, are easily severed. Many companies have entered into arrangements with third party contractors to perform these services. Furthermore, the services provided by Nordia are being supplied by other, non-telecommunications companies and are directly accessible by customers in print and electronic form without Nordia's involvement. Nordia's operations therefore do not have the requisite vital connection to Bell's telecommunications enterprise.

[15] In support of its position, Nordia cited excerpts of the decision in *Telus Management Services Inc. and I.B.E.W., Local 348* (1994), 25 CLRBR (2d) 199, which outlined several facts on which the Alberta Labour Relations Board relied in reaching its conclusion that directory services (not directory assistance services) fell under provincial jurisdiction:

> Against the vigorous objections by AGT Directory at hearings before the Canadian Radio-Television and Telecommunications Commission ("CRTC"), the CRTC included AGT Directory's income in considering applications involving AGT Limited. Evidence in this regard shows that some telephone companies publish their own directories while others do not. By combining the revenues from the telecommunication component with directory income, the CRTC effectively put Telus and AGT Limited on the same footing before the CRTC as other telecommunication companies which may or may not publish their own directories. This action placed all the telecommunication companies in the same base position for rate applications.
>
> ...
>
> In answer to the preliminary questions put to the Board as to our jurisdiction to hear the original applications, we find the two Supreme Court decisions dealing with AGT Commission do not answer the questions before us. We are therefore required to look at the particular facts as they relate to each company. In doing so, it is our determination the work performed by the employees of TMSI is vital, essential and integral to the core federal undertaking. We find that TMSI therefore falls within federal jurisdiction and outside our authority.
>
> The services provided by AGT Directory, however, while connected to the core federal undertaking are not vital, essential or integral with its operation. Indeed, there are many examples across the nation where provincial Boards have assumed

communication du Canada, précité. Au paragraphe 39 de ces mêmes observations datées du 4 mars 2002, Nordia a soutenu ce qui suit:

> 39. Nordia allègue que les services d'information qu'elle assure ne constituent pas une partie vitale ni essentielle de l'entreprise fédérale de Bell. À l'instar des services de comptabilité et de la paye, ils peuvent en être aisément séparés. De nombreuses entreprises ont conclu des arrangements avec de tierces parties pour faire assurer ces services à contrat. En outre, les services fournis par Nordia le sont aussi par d'autres entreprises qui n'appartiennent pas au secteur des télécommunications, et les clients y ont directement accès sur papier et sous forme électronique sans la participation de Nordia. Le lien entre les activités de Nordia et l'entreprise de télécommunications de Bell n'a donc pas le caractère vital nécessaire.
>
> (traduction)

[15] À l'appui de sa position, Nordia a cité des extraits de la décision rendue dans *Telus Management Services Inc. and I.B.E.W., Local 348* (1994), 25 CLRBR (2d) 199, dans laquelle la Commission des relations de travail de l'Alberta a exposé plusieurs faits sur lesquels elle s'était fondée pour conclure que les services des annuaires (et non les services d'assistance-annuaire) étaient de compétence provinciale:

> En dépit des vigoureuses objections d'AGT Directory aux audiences devant le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (le CRTC), le CRTC a tenu compte du revenu d'AGT Directory dans son examen des demandes concernant AGT Limited. À cet égard, la preuve a démontré que certaines compagnies de téléphone publient leurs propres annuaires, alors que d'autres ne le font pas. En combinant les recettes du volet des télécommunications avec les revenus des annuaires, le CRTC a placé à toutes fins utiles Telus et AGT Limited sur le même pied devant lui que les autres entreprises de télécommunications susceptibles de publier leurs propres annuaires ou pas. Cette mesure a eu pour effet de mettre toutes les entreprises de télécommunications dans la même position de base quant aux demandes d'établissement des tarifs.
>
> ...
>
> Quant aux questions préliminaires dont nous avons été saisi relativement à notre compétence pour entendre les demandes initiales, nous sommes d'avis que les deux arrêts de la Cour suprême portant sur AGT Commission ne nous permettent pas d'y répondre. Nous devons par conséquent nous pencher sur les faits relatifs à chaque compagnie. Nous l'avons fait, et nous avons conclu que le travail accompli par les employés de TMSI est une partie intégrante, vitale et essentielle de l'entreprise fédérale principale. Par conséquent, nous estimons que TMSI est de compétence fédérale et ne relève donc pas de notre autorité.
>
> Par contre, les services offerts par AGT Directory, même s'ils sont liés à l'entreprise fédérale principale, ne forment pas une partie vitale, essentielle ou intégrante de son exploitation. On trouve d'ailleurs au Canada de nombreux exemples de

jurisdiction over directory services. We find AGT Directory falls within provincial jurisdiction

(pages 203 and 232)

[16] In *International Brotherhood of Electrical Workers, Local 348* v. *Alberta (Labour Relations Board)*, [1995] A.J. 338 (QL), the Alberta Court of Queen's Bench, when reviewing the Alberta Labour Relations Board's decision, canvassed the tests used by the provincial labour relations board in light of the established jurisprudence:

> 11. The general rule when concerned with labour relations is that authority over this area falls to the provinces. (See Estey, J., in *Northern Telecom et al.* v. *Communication Workers of Canada et al. and Canada Labour Relations Board et al. (No.2)*, [1983] 1 S.C.R 733: 48 N.R. 161; 147 D.L.R. (3d) 1 , hereinafter "Northern Telecom No. 2") . In order to take labour relations out of provincial jurisdiction, a business must be "vital, essential or integral" to the operation of a federal undertaking. Accordingly, there must be a federal core undertaking which falls under federal regulation and the court must determine whether the business is vital, essential or integral to that federal undertaking, having regard to four factors. These were set out by Dickson, J., as he then was, in Northern Telecom No. 2. They are:
>
> 1. The nature of the business of the subsidiary as a going concern.
>
> 2. The nature of the corporate relationship between the subsidiary and the company it serves.
>
> 3. The importance of the work done by the subsidiary for the core federal undertaking as opposed to other customers; and
>
> 4. The nature of the physical and operational connection between the subsidiary and the core federal undertaking.
>
> 12. The Board found that AGT Limited was a core federal undertaking. This decision is not being questioned. It then went on to consider the four factors to determine whether AGT Directory was an integral part of AGT Limited. The Board found that it was not. I agree with this conclusion.
>
> (QL)

[17] In making the determination as to whether an entity is "vital, essential and integral" to a core federal undertaking, as suggested by *Northern Telecom Lted.* v. *Communications Workers of Canada*, *supra*, the analysis begins by examining the normal and habitual activities of the subsidiary operation carried on as a

décisions dans lesquelles les commissions provinciales des relations de travail ont déclaré avoir compétence sur les services des annuaires. Nous concluons donc qu'AGT Directory est de compétence provinciale.

(pages 203 et 232; traduction)

[16] Dans *International Brotherhood of Electrical Workers, Local 348* v. *Alberta (Labour Relations Board)*, [1995] A.J. 338 (QL), la Cour du Banc de la Reine de l'Alberta, qui devait se prononcer sur l'appel interjeté d'une décision de la Commission des relations de travail de l'Alberta, a analysé les critères que cette dernière avait appliqués à la lumière de la jurisprudence établie:

> 11. La règle générale, en matière de relations du travail, consiste à conclure que c'est un domaine de compétence provinciale. (Voir le juge Estey dans *Northern Telecom Limitée et autres* c. *Syndicat des travailleurs en communication du Canada et autres et Conseil canadien des relations du travail et autres*, [1983] 1 R.C.S. 733; 48 N.R. 161; 147 D.L.R. (3d) 1, ci-après appelé «*Northern Telecom n° 2*».) Pour que les relations du travail cessent d'être de compétence provinciale, l'entreprise visée doit être une partie «vitale, essentielle ou intégrante» des activités d'une entreprise fédérale. Il faut donc qu'il existe une entreprise fédérale principale assujettie à la réglementation fédérale, et le tribunal doit ensuite déterminer si l'entreprise visée est une partie vitale, essentielle ou intégrante de cette entreprise fédérale eu égard aux quatre facteurs suivants, que le juge Dickson, qui n'était pas juge en chef à l'époque, a établis dans *Northern Telecom n° 2*:
>
> 1. la nature des activités de la filiale en tant qu'entreprise active;
>
> 2. la nature de la relation d'entreprise entre la filiale et l'entreprise qu'elle sert;
>
> 3. l'importance du travail que la filiale effectue pour l'entreprise fédérale principale, comparativement à celui qu'elle fait pour d'autres clients;
>
> 4. la nature des liens matériels et opérationnels entre la filiale et l'entreprise fédérale principale.
>
> 12. La Commission a conclu qu'AGT Limited était une entreprise fédérale principale. Cette décision n'est pas remise en question. Ensuite, elle a tenu compte des quatre facteurs qui précèdent afin de déterminer si AGT Directory faisait partie intégrante d'AGT Limited. Elle a conclu que ce n'était pas le cas, et je souscris à sa conclusion...
>
> (QL; traduction)

[17] Pour déterminer qu'une entité constitue une partie «vitale, essentielle et intégrante» d'une entreprise fédérale principale, comme l'arrêt *Northern Telecom Ltée* c. *Travailleurs en communication du Canada*, précité, le montre, l'analyse commence par un examen des activités normales et habituelles de la filiale en tant

going concern and then assessing the practical and functional relationship of those activities to the core federal undertaking.

[18] The normal and habitual activities of Nordia as an ongoing concern are the provision of directory assistance services to Bell's customers and its competitors to whom Bell has contracted to provide wholesale services.

[19] Federal telecommunications undertakings are not automatically inclusive of the provision of a wide range of information services, and there is nothing inherently federal in nature about the provision of information services to a telecommunications company. This is especially true when one considers that Nordia provides similar services to other companies, albeit those companies are predominantly federally regulated telecommunications companies.

[20] There are also other means by which the requested information can be obtained by callers who wish to find a number to make a call. There are published directories and electronic directories. One can also contact the local telephone company for the region and obtain the information directly, without necessarily going through Nordia employees. Thus the service clearly is not the exclusive means of access to the directory information requested and callers are not solely dependent upon the service for access to Bell's system.

[21] However, it is clear that directory assistance services are an important feature of the overall services Bell provides to its customers. Nordia's provision of this service is functionally and practically integrated with Bell's operations in that Bell clearly holds itself out to its customers as the one providing the service. The evidence indicated that the computer system used by Nordia employees will specifically identify the caller as a Bell customer or not and the Nordia employee will respond accordingly. The Nordia employees identify the service as Bell Directory Assistance to Bell customers and Bell will directly bill its customers for the service. The fact that Bell bills its customers for directory assistance services indicates that such services are a tariffed item. It is public knowledge that telecommunications companies can only charge customers for those services approved by the CRTC

qu'entreprise active, puis passe à celui de la relation pratique et fonctionnelle entre ces activités et celles de l'entreprise fédérale principale.

[18] Les activités normales et habituelles de Nordia en tant qu'entreprise active consistent à offrir des services d'assistance-annuaire aux clients de Bell et à ceux de ses concurrents auxquels Bell s'est engagée par contrat à fournir des services de gros.

[19] Les entreprises de télécommunications de compétence fédérale ne fournissent pas automatiquement une gamme complète de services d'information; de plus, il n'y a rien d'intrinsèquement fédéral dans la prestation de services d'information à une entreprise de télécommunications. C'est particulièrement vrai lorsqu'on sait que Nordia offre des services analogues à d'autres entreprises, bien que celles-ci soient surtout des entreprises de télécommunications assujetties à la réglementation fédérale.

[20] Il y a aussi d'autres moyens pour les clients qui appellent afin de trouver un numéro de téléphone d'obtenir l'information qu'ils demandent, en consultant des annuaires téléphoniques sur papier et sur support électronique. Ils peuvent aussi communiquer avec la compagnie de téléphone locale de la région pour obtenir l'information directement, sans nécessairement passer par l'intermédiaire des employés de Nordia. Le service offert n'est donc manifestement pas le seul moyen d'accès à l'information voulu, et les gens qui appellent pour obtenir un numéro de téléphone n'en dépendent pas exclusivement pour avoir accès au système de Bell.

[21] Il est toutefois clair que les services d'assistance-annuaire constituent un aspect important du service global que Bell offre à sa clientèle. La prestation de ce service par Nordia est intégrée opérationnellement et fonctionnellement aux activités de Bell, puisque Bell se présente clairement à sa clientèle comme l'entreprise qui offre le service. La preuve a révélé que le système informatique utilisé par les employés de Nordia identifie expressément les personnes qui appellent comme des clients de Bell ou pas, et qu'ils leur répondent en conséquence. Les employés de Nordia s'identifient aux clients de Bell en tant que représentants du service d'assistance-annuaire de Bell, et Bell facture directement le service à ses clients. Le fait que Bell facture ses clients pour le service d'assistance-annuaire confirme que ce service est tarifé. Or, c'est un fait publiquement reconnu que les

and at rates stipulated by the CRTC. In rare circumstances, Nordia may directly transfer a caller to "611," the Bell repair service line. In a few cases, a directory assistance call is released and connected through Bell's system. In this manner, the two operations are co-ordinated and functionally integrated, particularly as it relates to Bell servicing and billing its own customers.

entreprises de télécommunications ne peuvent facturer à leurs clients que les services approuvés par le CRTC, aux tarifs stipulés par ce dernier. Il peut aussi arriver - rarement - que Nordia transfère directement la personne qui appelle à la ligne du service de réparation de Bell, au 611. Dans quelques cas aussi, l'appel au service d'assistance-annuaire est libéré et mis en communication avec le système de Bell. De cette façon, les deux activités sont coordonnées et fonctionnellement intégrées, particulièrement en ce qui concerne la possibilité pour Bell de servir et de facturer ses propres clients.

[22] The concept of physical and operational integration is enhanced by the fact that the Nordia employees use the Bell database and then release the call to Bell's automated voice system. Employees of Nordia, when answering 411 inquiries, access Bell's directory assistance database. The facts disclosed that Nordia employees use Bell's telephone numbers database as their primary source of information. The database is licensed and maintained by Bell. Nordia's employees are required to inform Bell of any errors they discover in the database, which are then corrected by Bell's employees. Nordia's employees answer the calls, search for and locate the requested information, but then release the call to a Bell automated voice information system, which provides the caller with the number. Bell owns, operates, and maintains the automated voice system, which is located on Bell's premises. Calls may also be released to the Bell system to be directly connected to the number found, a special Bell service for which callers are charged.

[22] L'intégration matérielle et opérationnelle est d'ailleurs accrue du fait que les employés de Nordia se servent de la base de données de Bell, puis acheminent l'appel à son système de réponse automatique vocale. Lorsqu'ils répondent à des demandes de renseignements au 411, les employés de Nordia consultent la base de données d'assistance-annuaire de Bell. Les faits ont révélé qu'ils se servent de la base de données des numéros de téléphone de Bell comme principale source d'information. Or, cette base de données est protégée par une licence et gérée par Bell. Les employés de Nordia sont tenus d'informer Bell de toutes les erreurs qu'ils découvrent dans la base de données, et celles-ci sont alors corrigées par des employés de Bell. Les employés de Nordia répondent aux appels, cherchent et trouvent l'information demandée, puis renvoient l'appel au système de réponse automatique vocale de Bell, qui donne le numéro à la personne qui appelle. Bell est propriétaire de ce système de réponse automatique vocale; elle l'exploite et en assure l'entretien dans ses locaux. Par ailleurs, les appels peuvent aussi être acheminés au système de Bell pour être directement mis en communication avec le numéro trouvé, et les clients sont facturés pour ce service spécial de Bell.

[23] Consequently, Nordia is unable to perform the whole of the directory assistance function without close interrelationship and co-ordination with the Bell system. In that sense, just as in *Northern Telecom Ltd.* v. *Communications Workers of Canada*, *supra*, Nordia conducts its operation by providing its services simultaneously with Bell and both entities are effectively working together in order to provide a single directory assistance service to Bell's customers.

[23] Il s'ensuit que Nordia est incapable d'assurer la totalité de sa fonction d'assistance-annuaire sans avoir d'étroites relations avec le système de Bell et sans coordonner de très près ses activités avec lui. En ce sens, tout comme c'était le cas dans *Northern Telecom Ltée* c. *Travailleurs en communication du Canada*, précité, Nordia fonctionne en offrant ses services simultanément avec Bell, et les deux entreprises travaillent à toutes fins utiles ensemble afin d'offrir un seul et même service d'assistance-annuaire aux clients de Bell.

[24] The corporate relationship was described by Nordia. Bell is one of two partners in the joint venture of Nordia Inc., which wholly owns Nordia (Ontario)

[24] La relation d'entreprise entre les deux entités a été décrite par Nordia. Bell est une des deux partenaires dans la coentreprise qu'est Nordia Inc., propriétaire à

Inc. Nordia (Ontario) Inc. is held out to be a separate corporate entity with its own employees, facilities and equipment. However, the corporate organizational structure is not conclusive of jurisdiction, as the courts have consistently recognized that corporate form has often been of little assistance in determining such issues. As cited in *Northern Telecom Ltd.* v. *Communications Workers of Canada*, *supra*, the analysis is to be "a functional, practical one about the factual character of the ongoing undertaking and does not turn on technical, legal niceties of the corporate structure or the employment relationship".

[25] A very important consideration in this particular case is the undisputed fact that the primary service that Nordia performs for Bell is a service that is expressly regulated through the standards of service required of Bell by the CRTC, a federal regulatory agency.

[26] The Board has addressed the regulation of the subject matter as a factor to be considered in making this type of determination in *City-TV, CHUM City Productions Limited, MuchMusic Network and BRAVO!, Division of CHUM Limited*, [1999] CIRB no. 22; and 53 CLRBR (2d) 161. In the *CHUM* decision, the Board discussed the various tests to be used in determining federal jurisdiction, as outlined in *United Transportation Union* v. *Central Western Railway Corp.*, *supra*, and *Westcoast Energy Inc.* v. *Canada (National Energy Board)*, [1998] 1 S.C.R. 322, and attempted to clarify, in particular, the distinction between the two tests of "functional integration" under the single enterprise test and "vital, essential and integral" under this second test. It stated as follows:

> [101] The "single enterprise" test and the "vital and integral" test, though not unrelated, are distinct from one another. Although in both cases, the local operation must be joined to an interprovincial undertaking through a necessary nexus, for the former, the emphasis must be on determining whether the separate operation together with the main federal undertaking, forms a single integrated interprovincial undertaking. ...
>
> ..
>
> [102] The key requisite elements of the single enterprise test are thus that the two operations must be functionally integrated

part entière de Nordia (Ontario) Inc., laquelle est censée être une entreprise distincte, avec ses propres employés, ses propres installations et son propre équipement. Toutefois, la structure organisationnelle des entreprises n'est pas concluante pour déterminer de quelle compétence elles relèvent, puisque les tribunaux ont toujours reconnu que l'organisation de l'entreprise a souvent été de peu d'utilité pour trancher pareilles questions. Comme on l'a vu dans *Northern Telecom Ltée* c. *Travailleurs en communication du Canada*, précité, l'analyse doit être un jugement «à la fois fonctionnel et pratique sur le caractère délicat de l'entreprise active [qui] ne dépend pas des subtilités juridiques de la structure de la société en cause ou des relations de travail».

[25] Dans cette affaire-ci, un fait incontesté est extrêmement important: le principal service que Nordia assure pour Bell est expressément réglementé en vertu des normes de service exigées de Bell par le CRTC, un organisme de réglementation fédéral.

[26] Le Conseil s'est penché sur la réglementation de l'activité visée en tant que facteur dont il doit tenir compte pour arriver à ce genre de conclusion dans *City-TV, CHUM City Productions Limited, MuchMusic Network et BRAVO!, division de CHUM Limited*, [1999] CCRI n° 22; et 53 CLRBR (2d) 161. Dans cette décision, le Conseil a analysé les critères à appliquer pour déterminer si une entreprise est de compétence fédérale qui avaient été établis dans les arrêts *Travailleurs unis des transports* c. *Central Western Railway Corp.*, précité, et *Westcoast Energy Inc.* c. *Canada (Office national de l'énergie)*, [1998] 1 R.C.S. 322, en tentant particulièrement de préciser la distinction entre les deux critères de l'«intégration fonctionnelle» pour conclure s'il s'agit d'une entreprise unique et celui de la partie «vitale, essentielle et intégrante» de l'entreprise fédérale principale, lorsqu'il s'agit de deux entreprises distinctes, et il a déclaré ce qui suit:

> [101] Le critère de l'«entreprise unique» et celui de «partie vitale et intégrante», en dépit de leur connexité, sont distincts l'un de l'autre. Même si dans les deux cas l'activité locale doit être reliée à une entreprise interprovinciale par un lien indispensable, dans le premier cas l'emphase doit porter sur la question de savoir si l'activité distincte, exercée en commun avec l'entreprise fédérale principale, constitue une entreprise interprovinciale intégrée et unique...
>
> ...
>
> [102] Les éléments essentiels du critère de l'entreprise unique sont donc que les deux activités doivent être intégrées sur le

> **and** subject to common management, control and direction. Under the vital and integral test, jurisdiction depends also partially on the manner in which the businesses are operated and the degree to which they are integrated in a functional or business sense. However, jurisdiction here is focused upon whether the regulation of the subject matter in question is integral to a core federal work or undertaking (see *Central Western Railway*, *supra*, at pages 1124-25; and *Westcoast Energy*, *supra*, at page 357).
>
> (pages 38 and 39; and 191 and 192)

[27] In this matter, Nordia has acknowledged that the CRTC has regulated minimum standards for its primary business activity. This is one of the overwhelming differences between Nordia's situation and those factual circumstances considered in the other jurisprudence cited by the parties - the subject activity is an enumerated activity regulated by the CRTC. For example, it is useful to contrast the factual situation in *Internatinal Brotherhood of Electrical Workers, Local 348* v. *Alberta (Labour Relations Board)*, *supra*, with Nordia's facts in the present matter. The court in *International Brotherhood of Electrical Workers, Local 348* v. *Alberta (Labour Relations Board)*, *supra*, stated:

> 18. ... AGT Directory performs no comparable part of AGT Limited's business of interprovincial telecommunications. They simply contract with AGT Limited to print the directories and they do so as a separate business run by a independent board of directors except as noted above....
>
> (QL)

[28] In this instance, the CRTC has regulated standards for directory assistance, or 411 service, with which Bell must comply. The primary responsibility for the manner in which the directory assistance services are performed rests with Bell, which has chosen to contract out its performance obligations to a third party, Nordia.

[29] As indicated above, Clause 1(f)(iv) of the Professional Services Agreement between Bell and Nordia which governs the terms and conditions under which Nordia is to perform those directory assistance services, explicitly provides that the directory assistance services are to be performed in accordance with the quality of service and other relevant indicators applicable to Bell and as issued by the CRTC. The effect of this obligation was confirmed by Nordia in its submissions to the Board, where Nordia indicated that "the services shall be performed in accordance with the

> plan fonctionnel **et** être assujetties à une gestion, à une direction et à un contrôle communs. En vertu du critère de la partie vitale et intégrante, la compétence dont l'activité relève dépend également en partie de la façon dont les entreprises sont exploitées et de leur degré d'intégration sur les plans fonctionnel et commercial. Dans ce contexte, cependant, la compétence dépend davantage de la question de savoir si la réglementation de l'activité en question fait partie intégrante d'un ouvrage ou d'une entreprise fédérale principale (voir *Central Western Railway*, précité, aux pages 1124-25; et *Westcoast Energy*, précité, page 357).
>
> (pages 38 et 39; et 191 et 192)

[27] Dans l'affaire qui nous occupe, Nordia a reconnu que le CRTC a imposé des normes minimales pour sa principale activité. C'est une des très grandes différences entre la situation de Nordia et celle qui existait dans la jurisprudence avancée par les parties: l'activité visée est expressément réglementée par le CRTC. Par exemple, il vaut la peine de comparer les faits dans *International Brotherhood of Electrical Workers, Local 348* v. *Alberta (Labour Relations Board)*, précité, avec ceux qui concernent Nordia en l'espèce. Dans *International Brotherhood of Electrical Workers, Local 348* v. *Alberta (Labour Relations Board)*, précité, la Cour a déclaré que:

> 18. ... AGT Directory n'exécute pas une partie comparable des activités de télécommunications interprovinciales d'AGT Limited. Elle a simplement conclu un marché avec AGT Limited pour imprimer les annuaires, et elle le fait en tant qu'entreprise distincte dirigée par un conseil d'administration indépendant, sauf comme on l'a précisé...
>
> (QL; traduction)

[28] Dans la présente affaire, le CRTC a imposé des normes d'exploitation d'un service d'assistance-annuaire, ou du service 411, auxquelles Bell doit se conformer. La principale responsabilité de la façon d'assurer les services d'assistance-annuaire incombe à Bell, qui a choisi d'en confier à contrat la responsabilité à une tierce partie, Nordia.

[29] Comme nous l'avons vu, la clause 1f)(iv) du marché de services professionnels conclu entre Bell et Nordia, qui stipule les conditions auxquelles Nordia doit assurer ses services d'assistance-annuaire, précise expressément que les services en question doivent être offerts conformément aux normes de la qualité du service et aux autres indicateurs pertinents applicables à Bell tels qu'ils sont imposés par le CRTC. L'effet de cette obligation a été confirmé par Nordia dans ses observations au Conseil, quand elle a déclaré que «des services seront offerts conformément aux normes de la

quality of service and other relevant indicators issued by the CRTC" and that "Bell has communicated to Nordia two standards set by the CRTC that are applicable to 411 or Directory Services," relating to speed and accuracy of the service.

[30] It is of interest to note that the CRTC, in a decision, *Telephone Service to High-Cost Serving Areas* (1999), Telecom Decision CRTC 99-16 (QL), identified certain basic service objectives (BSO) for local exchange carriers such as Bell. One of those objectives identified is "access to directory assistance services." The CRTC stated:

> The Commission considers that the level of service now available to the vast majority of Canadians should be extended to as many Canadians as feasible in all regions of the country. Accordingly, the Commission is hereby establishing the following basic service objective for local exchange carriers:
>
> -Individual line local service with touch-tone dialing, provided by a digital switch with capability to connect via low speed data transmission to the Internet at local rates;
>
> -Enhanced calling features, including access to emergency services, Voice Message Relay service, and privacy protection features;
>
> **-Access to operator and directory assistance services;**
>
> -Access to the long distance network; and
>
> -A copy of a current local telephone directory.
>
> The basic service objective is independent of the technology used to provide service, and may change over time as service expectations evolve.
>
> (QL; emphasis added)

[31] It is undisputed, from facts submitted to this Board by Nordia, that not only has the CRTC established objectives for local exchange carriers, such as Bell, but it has also established performance standards for Bell to attain in maintaining these BSOs, which include the provision of directory assistance services. Such a level of regulation by a federal agency is a persuasive indication that the provision of directory assistance services is vital to the licensed operations of Bell and to the provision by Bell of its basic telecommunications services.

qualité du service et aux autres indicateurs pertinents imposés par le CRTC» (traduction) et que «Bell a informé Nordia de deux normes établies par le CRTC qui sont applicables aux services 411 ou d'assistance-annuaire» (traduction), en ce qui concerne la rapidité et l'exactitude du service.

[30] Il est important de préciser que, dans *Le service téléphonique dans les zones de desserte à coût élevé* (1999), Décision Télécom CRTC 99-16 (QL), le CRTC a imposé certains objectifs de service de base (OSB) pour les entreprises de services locaux telles que Bell. Un de ces objectifs est «l'accès à des services d'assistance-annuaire». Le Conseil s'est exprimé ainsi:

> Le Conseil estime que le niveau de service maintenant à la disposition de la majorité des Canadiens devrait être offert à autant de Canadiens que possible, dans toutes les régions du pays. En conséquence, le Conseil établit par la présente l'objectif de base suivant, pour les entreprises de services locaux:
>
> -un service local de ligne individuelle avec capacité Touch-Tone, fourni par un commutateur numérique pouvant, au moyen d'une transmission de données à faible vitesse, être raccordé à Internet aux tarifs locaux;
>
> -des fonctions spécifiques évoluées, y compris l'accès à des services d'urgence, le service de relais de message vocal et les fonctions de protection de la vie privée;
>
> **-l'accès à des services de téléphonistes et d'assistance-annuaire;**
>
> -l'accès au réseau interurbain; et
>
> -une copie à jour du bottin téléphonique local.
>
> L'objectif du service de base est indépendant de la technologie utilisée pour l'offrir, et peut changer au fil des ans, en fonction de l'évolution des attentes face au service.
>
> (QL; c'est nous qui soulignons)

[31] S'il faut en croire les faits que Nordia a présentés au Conseil, personne ne conteste que le CRTC a établi non seulement des objectifs pour les entreprises de services locaux comme Bell, mais aussi des normes de service que Bell doit respecter en offrant ces OSB, normes comprenant la prestation de services d'assistance-annuaire. Une réglementation aussi précise par un organisme fédéral est un argument convaincant que la prestation des services d'assistance-annuaire est une partie vitale des activités visées par le permis d'exploitation de Bell et de la prestation par cette entreprise de ses services de télécommunications de base.

[32] Nordia's operations may thus be seen to be vital to the fulfilment of Bell's obligations to the CRTC. If Nordia fails to provide the service at all, or fails to meet those CRTC established standards, Bell must answer to the CRTC. It is for this reason that the interconnection of operations between Nordia and Bell becomes so very relevant.

[33] While Nordia may in one sense constitute a separate undertaking, its operations, through its Professional Services Agreement and its required commitments to the CRTC standards imposed upon Bell as the telecommunications provider, are inextricably linked to Bell's telecommunications operations.

[34] Consequently, the Board is satisfied that Nordia's operations meet the test of being "vital, essential and integral" to the core federal telecommunications operations of Bell. The evidence clearly established operational co-operation and functional integration between the two entities. As well, the interconnection between the two corporations was necessary for Bell to fulfill the mandatory CRTC standards set for the performance of the required directory assistance services performed by Nordia on behalf of Bell.

[35] On this basis and for all of the above reasons, the Board hereby concludes that the directory assistance operations of Nordia at its Corunna center fall within federal jurisdiction.

[36] This is a unanimous decision of the Board.

[32] Les activités de Nordia peuvent par conséquent être considérées comme une partie vitale des services que Bell doit offrir pour s'acquitter de ses obligations vis-à-vis du CRTC. Si Nordia n'offre pas les services du tout ou si elle ne se conforme pas aux normes établies par le CRTC en les offrant, Bell doit en répondre à ce dernier. C'est pour cette raison que l'intégration des activités de Nordia et de Bell devient si pertinente.

[33] Bien que Nordia puisse constituer une entreprise distincte en un sens, ses activités sont inextricablement liées à l'entreprise de télécommunications de Bell en raison de son marché de services professionnels et des engagements qu'elle est tenue de respecter pour se conformer aux normes que le CRTC a imposées à Bell en tant que fournisseure de services de télécommunications.

[34] Le Conseil est donc convaincu que les activités de Nordia satisfont aux critères d'être une partie «vitale, essentielle et intégrante» des activités de télécommunications de l'entreprise fédérale principale qu'est Bell. La preuve a clairement établi la coopération opérationnelle et l'intégration fonctionnelle entre les deux entités. En outre, leur intégration est indispensable pour que Bell puisse se conformer aux normes obligatoires que le CRTC impose pour l'exécution des services d'assistance-annuaire que Nordia assure en son nom.

[35] C'est pour cette raison et pour tous les motifs qui précèdent que le Conseil conclut que les activités d'assistance-annuaire de Nordia à son centre Corunna sont de compétence fédérale.

[36] Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

CASES CITED

Alberta Government Telephones v. *Canada (Canadian Radio-Television and Telecommunications Commission)*, [1989] 2 S.C.R. 225

City-TV, CHUM City Productions Limited, MuchMusic Network and BRAVO!, Division of CHUM Limited, [1999] CIRB no. 22; and 53 CLRBR (2d) 161

Construction Montcalm Inc. v. *Minimum Wage Commission*, [1979] 1 S.C.R. 754

Industrial Relations and Disputes Act (Reference re), [1955] S.C.R. 529

AFFAIRES CITÉES

Alberta Government Telephones c. *Canada (Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes)*, [1989] 2 R.C.S. 225

City-TV, CHUM City Productions Limited, MuchMusic Network et BRAVO!, division de CHUM Limited, [1999] CCRI n° 22; et 53 CLRBR (2d) 161

Construction Montcalm Inc. c. *Commission du salaire minimum*, [1979] 1 R.C.S. 754

Industrial Relations and Disputes Act (Reference re), [1955] R.C.S. 529

International Brotherhood of Electrical Workers, Local 348 v. *Alberta (Labour Relations Board)*, [1995] A.J. 338 (Alta. Q.B.) (QL)

Northern Telecom Ltd. v. *Communications Workers of Canada*, [1980] 1 S.C.R. 115

Telephone Service to High-Cost Serving Areas (1999), Telecom Decision CRTC 99-16

Telus Management Services Inc. and I.B.E.W., Local 348 (1994), 25 CLRBR (2d) 199 (Alta.)

Toronto Electric Com's v. *Snider et al.*, [1925] 2 D.L.R. 5 (Imp.)

United Transportation Union v. *Central Western Railway Corp.*, [1990] 3 S.C.R. 1112

Westcoast Energy Inc. v. *Canada (National Energy Board)*, [1998] 1 S.C.R. 322

STATUTES CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 2, 16.1

Constitution Act, 1867, ss. 92(10)(a), 92(13)

International Brotherhood of Electrical Workers, Local 348 v. *Alberta (Labour Relations Board)*, [1995] A.J. 338 (B.R. Alb.) (QL)

Le service téléphonique dans les zones de desserte à coût élevé (1999), Décision Télécom CRTC 99-16

Northern Telecom Ltée c. *Travailleurs en communication du Canada*, [1980]1R.C.S. 115

Telus Management Services Inc. and I.B.E.W., Local 348 (1994), 25 CLRBR (2d) 199 (Alb.)

Toronto Electric Com's v. *Snider et al.*, [1925] 2 D.L.R. 5 (Imp.)

Travailleurs unis des transports c. *Central Western Railway Corp.*, [1990] 3 R.C.S. 1112

Westcoast Energy Inc. c. *Canada (Office national de l'énergie)*, [1998] 1 R.C.S. 322

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 2; 16.1

Loi constitutionnelle de 1867, art. 92(10)(a), 92(13)

LIBRARY
MAR 0 1 2005
University of Toronto

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 5-03

Reasons for decision

Telecommunications Workers Union,
complainant,
and
TELUS Communications Inc.,
respondent.

CITED AS: TELUS Communications Inc.

Board File: 22798-C

Decision no. 222
March 20, 2003

This is a complaint alleging violation of sections 50(b) and 94(1)(a) of the *Canada Labour Code, Part I.*

Employer interference in trade union - Unfair labour practice - Personal Development Plan - The applicant union filed a complaint alleging that the employer had violated section 94(1)(a) of the *Code* by interfering with the formation or administration of the union or the representation of employees by the union - The respondent employer made a preliminary objection asserting that the union's complaint was untimely - The union argued that the employer unilaterally altered the terms, conditions, rights or privileges of employment by introducing the Personal Development Plan (PDP), the Personal Performance Objectives (PPO), and Personal Performance Review (PPR), during the statutory freeze period - The union alleged that the employer was requiring employees to individually agree to the employer's bargaining proposals, that the employees were required to agree to development opportunities, and that the employer had engaged in direct bargaining with employees by requiring their signatures on PDP forms when an offer of training, advancement or incentive was made - The Board concluded that these allegations were unfounded since the corporate values were not introduced at collective bargaining - The concepts in the PPR, PPO and PDP were just a re-packaged and enhanced version of earlier performance management programs (PMP) - The Board found no evidence that the revised PMP unilaterally implemented by the employer could be considered as having a "drastic and substantial impact on the members of the bargaining unit or their bargaining agent" - Nor did the Board find any evidence that the revised PMP, constituted bargaining directly with employees - The

Motifs de décision

Syndicat des travailleurs en télécommunications,
plaignant,
et
TELUS Communications Inc.,
intimée.

CITÉ: TELUS Communications Inc.

Dossier du Conseil : 22798-C

Décision n° 222
le 20 mars 2003

Plainte alléguant violation des alinéas 50b) et 94(1)a) du *Code canadien du travail, Partie I.*

Ingérence de l'employeur dans les affaires du syndicat - Pratique déloyale de travail - Plan de perfectionnement personnel - Le syndicat requérant a déposé une plainte dans laquelle il allègue que l'employeur a contrevenu à l'alinéa 94(1)a) du *Code* au motif qu'il est intervenu dans la formation ou l'administration du syndicat ou dans la représentation d'employés par ce dernier - L'employeur intimé a soulevé une objection préliminaire selon laquelle la plainte du syndicat a été déposée à l'extérieur des délais prescrits - Le syndicat a prétendu que l'employeur avait modifié de façon unilatérale les conditions d'emploi, droits et avantages des employés lorsqu'il a mis en application le plan de perfectionnement personnel (PPP), les objectifs de rendement personnels (ORP) et l'examen du rendement personnel (ERP) au cours de la période de gel prévue par la loi - Le syndicat a allégué que l'employeur obligeait chacun de ses employés, pris individuellement, à accepter ses propositions de négociation, que les employés étaient tenus d'accepter des possibilités de perfectionnement et que l'employeur avait négocié directement avec des employés en exigeant leurs signatures sur des formulaires de PPP au moment où une offre de formation, de promotion ou de mesures incitatives avait été faite - Le Conseil a conclu que ces allégations étaient sans fondement puisque les valeurs de l'organisation n'ont jamais été présentées dans le cadre des négociations collectives - Les concepts intégrés dans les ERP, les ORP et les PPP n'étaient essentiellement qu'une version réaménagée et améliorée des programmes antérieurs de gestion du rendement (PGR) - Le Conseil n'a vu aucune preuve

Board therefore dismissed the union's complaint - There was therefore no need to deal with the timeliness issue.

Section 50(b) - Duty to bargain in good faith - Business as before - The union further alleged that the employer violated section 50(b) of the *Code* - One of the allegations referred to the fact that employees were required to agree to and sign the PDP document - The evidence failed to confirm that allegation, accordingly, this component of the complaint was dismissed - The other two allegations under section 50(b) dealt with the mandatory requirement to participate in the PDPs and the assertion that the PDP did not exist at all prior to the commencement of collective bargaining - The employer invoked the concept of "business as before" - The facts revealed that the employer had had PMPs in place for many years - The Board was of the view that the modification to the PMPs was "business as before" and had never been the subject of collective bargaining - The Board also concluded that PMPs were not a "term, condition, right or privilege" of employment between the parties at that time - The Board found that the PDP fell outside the scope of the terminology used in section 50(b) so as to permit the Board's interference.

The Board, consisting of Mr. Gordon D. Hamilton, Vice-Chairperson, sitting alone pursuant to section 14(3)(f) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*) heard the parties' extensive representations, on May 7 to 9 and 16, 2002, as well as June 10 to 14, 2002 in Vancouver, British Columbia.

Appearances

Mr. Morley D. Shortt, Q.C., and Ms. Anita K. Olson, for the Telecommunications Workers Union;
Mr. Alan J. Hamilton, Q.C. and Ms. Alison H. Narod, for TELUS Communications Inc.

que le PGR révisé que l'employeur a mis en oeuvre unilatéralement pourrait être considéré comme ayant un «impact radical et substantiel à l'égard des membres d'une unité de négociation ou de leur agent négociateur» - Le Conseil n'a pu voir non plus aucune preuve que le PGR révisé constituait une négociation directe avec les employés - Le Conseil a donc rejeté la plainte déposée par le syndicat - Par conséquent, il n'y avait pas lieu de se pencher sur la question du respect des délais.

Alinéa 50b) - Devoir de négocier de bonne foi - Gestion courante - Le syndicat a allégué également que l'employeur avait enfreint l'alinéa 50b) du *Code* - L'une des allégations formulées dans la plainte se rapportait au fait que les employés étaient tenus d'accepter et de signer le document du PPP - La preuve n'ayant pas permis de confirmer cette allégation, ce volet de la plainte a donc été rejeté - Les deux autres allégations faites au regard de l'alinéa 50b) se rapportaient à l'obligation absolue de participer aux PPP et à l'affirmation que le PPP n'existait aucunement avant que les négociations soient entreprises - L'employeur a invoqué la notion de «gestion courante» - Les faits ont révélé que l'employeur avait eu recours à des PGR pendant de nombreuses années - Le Conseil a jugé que la modification des PGR répondait à la notion de «gestion courante» et qu'elle n'avait jamais fait l'objet de négociations - Le Conseil a également conclu que les PGR n'étaient pas des conditions d'emploi, ni des droits ou avantages pour les parties à ce moment-là - Le Conseil en est arrivé à la conclusion que le PPP ne relevait pas de la portée de la terminologie utilisée à l'alinéa 50b) qui aurait permis au Conseil d'intervenir.

Le Conseil, composé de M^{e} Gordon D. Hamilton, Vice-président, siégeant seul conformément à l'alinéa 14(3)f) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*), a entendu les représentations détaillées des parties du 7 au 9 et le 16 mai 2002, et du 10 au 14 juin 2002, à Vancouver (Colombie-Britannique).

Ont comparu

M^{e} Morley D. Shortt, c.r., et M^{e} Anita K. Olson, pour le Syndicat des travailleurs en télécommunications;
M^{e} Alan J. Hamilton, c.r., et M^{e} Alison H. Narod, pour TELUS Communications Inc.

The Nature of the Application

[1] The applicant union, Telecommunications Workers Union (TWU or the union), filed a complaint dated February 15, 2002, in which it alleged that the employer, TELUS Communications Inc. (TELUS or the employer), had violated section 94(1)(a) of the *Code* by interfering with the formation or administration of the TWU or the representation of employees by the TWU. The specific allegations included:

(a) a requirement that employees agree to proposals, which TELUS had provided to the union at the bargaining table as a term or condition of employment;

(b) a requirement that employees agree to development opportunities, which describe how those proposals are to be implemented by each employee in the workplace;

(c) the offer to employees of further training, career advancement or monetary incentives for complying with the Personal Development Process (PDP), such that these offers, which require signatures on the PDP forms, constitute direct bargaining with employees to the exclusion of the union, particularly when components of the PDP have been discussed at collective bargaining.

[2] The union contended that the specific actions of the employer interfere directly with the union's representation of employees and undermine the union in the eyes of the general membership so as to adversely affect the administration of the union. Section 94(1)(a) of the *Code* states:

> 94.(1) No employer or person acting on behalf of an employer shall
>
> (a) participate in or interfere with the formation or administration of a trade union or the representation of employees by a trade union; ...

[3] The union further alleged that TELUS violated section 50(b) of the *Code* by altering terms and conditions of employment or rights and privileges of employees in the bargaining unit prior to the requirements of sections 89(1)(a) to (d) being met. The specific allegations included:

La nature de la demande

[1] Le syndicat requérant, le Syndicat des travailleurs en télécommunications (le STT ou le syndicat), a déposé une plainte le 15 février 2002, dans laquelle il allègue que l'employeur, TELUS Communications Inc. (TELUS ou l'employeur), a contrevenu à l'alinéa 94(1)a) du *Code* au motif qu'il est intervenu dans la formation ou l'administration du STT ou dans la représentation d'employés par ce dernier. Les allégations exactes sont notamment les suivantes:

a) les employés étaient tenus d'accepter des propositions que TELUS avait présentées au syndicat à la table des négociations à titre de conditions d'emploi;

b) les employés étaient tenus d'accepter des possibilités de perfectionnement décrivant la façon dont les propositions en question devaient être mises en oeuvre au travail par chaque employé;

c) des possibilités supplémentaires en matière de formation et d'avancement professionnel ou des incitatifs financiers ont été offerts aux employés afin qu'ils se conforment au plan de perfectionnement personnel (PPP), de sorte que ces offres, conformément auxquelles il fallait signer les formulaires du PPP, constituent une négociation directe avec les employés à l'exclusion du syndicat, plus particulièrement compte tenu du fait que des éléments du PPP ont fait l'objet de discussions au cours des négociations collectives.

[2] Le syndicat soutient que, par ces actions précises, l'employeur est intervenu directement dans la représentation des employés par le syndicat et a miné l'autorité de celui-ci aux yeux des membres en général, de manière à nuire à l'administration du syndicat. L'alinéa 94(1)a) du *Code* est libellé dans les termes suivants:

> 94.(1) Il est interdit à tout employeur et à quiconque agit pour son compte:
>
> a) de participer à la formation ou à l'administration d'un syndicat ou d'intervenir dans l'une ou l'autre ou dans la représentation des employés par celui-ci...

[3] Le syndicat allègue également que TELUS a enfreint l'alinéa 50b) du *Code* au motif qu'elle a modifié les conditions d'emploi ou les droits et avantages des employés appartenant à l'unité de négociation avant de remplir les conditions énoncées aux alinéas 89(1)a) à d). Les allégations exactes sont notamment les suivantes:

(a) the mandatory requirement that employees participate in the Personal Development Process (PDP), which was not in effect at the commencement of the "freeze period;"

(b) the assertion that the PDP did not exist at all prior to the commencement of collective bargaining;

(c) the recently enacted requirement that employees agree to and sign the PDP document and that the failure to agree and sign the document could result in discipline or discharge for failure to participate in the Personal Development Process.

[4] Section 50(b) of the *Code* states:

> 50. Where notice to bargain collectively has been given under this Part,
>
> ...
>
> (b) the employer shall not alter the rates of pay or any other term or condition of employment or any right or privilege of the employees in the bargaining unit, or any right or privilege of the bargaining agent, until the requirements of paragraphs 89(1)(a) to (d) have been met, unless the bargaining agent consents to the alteration of such a term or condition, or such a right or privilege.

The Nature of the Preliminary Objection and the Parties' Positions

[5] The respondent employer, TELUS, founded its preliminary objection upon the provisions of section 97(2) of the *Code*, which states:

> 97.(2) Subject to subsections (4) and (5), a complaint pursuant to subsection (1) must be made to the Board not later than ninety days after the date on which the complainant knew, or in the opinion of the Board ought to have known, of the action or circumstances giving rise to the complaint.

[6] The employer also relied upon section 40(1) of the *Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001* (the *2001 Regulations*), which require:

> 40.(1) In addition to the information required for an application made under section 10, a complaint made under subsection 97(1), 110(3) or 133(1) of the *Code* must include
>
> (a) the date on which the complainant knew of the action or circumstances giving rise to the complaint; and

a) les employés devaient absolument participer au plan de perfectionnement personnel (PPP), qui n'était pas en vigueur au début de la «période de gel»;

b) le PPP n'existait aucunement avant le début des négociations collectives;

c) aux termes d'une exigence récemment mise en vigueur, les employés devaient accepter et signer le document du PPP, et l'omission de se plier à cette exigence pouvait entraîner la prise de mesures disciplinaires ou le congédiement pour omission de participer au processus de perfectionnement professionnel.

[4] L'alinéa 50b) du *Code* est libellé dans les termes suivants:

> 50. Une fois l'avis de négociation collective donné aux termes de la présente partie, les règles suivantes s'appliquent:
>
> ...
>
> b) tant que les conditions des alinéas 89(1)a) à d) n'ont pas été remplies, l'employeur ne peut modifier ni les taux des salaires ni les autres conditions d'emploi, ni les droits ou avantages des employés de l'unité de négociation ou de l'agent négociateur, sans le consentement de ce dernier.

La nature de l'objection préliminaire et la position des parties

[5] TELUS, l'employeur intimé, invoque à l'appui de son objection préliminaire les dispositions du paragraphe 97(2) du *Code*, qui prévoit ceci:

> 97.(2) Sous réserve des paragraphes (4) et (5), les plaintes prévues au paragraphe (1) doivent être présentées dans les quatre-vingt-dix jours qui suivent la date à laquelle le plaignant a eu - ou, selon le Conseil, aurait dû avoir - connaissance des mesures ou des circonstances ayant donné lieu à la plainte.

[6] L'employeur se fonde également sur le paragraphe 40(1) du *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles* (le *Règlement de 2001*), libellé dans les termes suivants:

> 40.(1) En plus des renseignements exigés pour toute demande présentée aux termes de l'article 10, la plainte présentée sous le régime des paragraphes 97(1), 110(3) ou 133(1) du *Code* comporte l'un ou l'autre des renseignements suivants:
>
> a) la date à laquelle le plaignant a eu connaissance des mesures ou des circonstances ayant donné lieu à la plainte;

(b) particulars of the measures taken, if any, to have the complaint submitted to arbitration under a collective agreement, or the reasons why an arbitration did not take place.

[7] It argued that the TWU was aware of the facts and the impugned employer's activity, about which it now complained, for more than one year prior to the date it filed its complaint before the Board. The employer pointed out that the complaint also failed to set out the specific date when the complainant first became aware of the employer's actions, or the relevant circumstances upon which the complaint was founded.

[8] Counsel for TELUS asserted that the union's complaint was untimely and ought to be dismissed as such, on the basis that:

(a) the employer first announced its decision to implement its PDP in July of 2000, before the date when the "statutory freeze" period commenced (which the union suggested was August 31, 2000, at the earliest);

(b) the employer conducted a series of information sessions throughout Alberta and British Columbia prior to August 31, 2000, in which most of the details of the PDP were conveyed to both unionized and management employees;

(c) the union was aware of the PDP plans by October 27, 2000, given that the TWU Executive Board had previously voted unanimously to advise their members not to fill out their PDP forms;

(d) the union was aware, as early as December 5, 2000, of what it categorized as threats of termination and lost opportunities to its members for refusal to fill out the PDP forms, and the possibility that the PDPs could be used to undermine the bargaining committee in collective bargaining.

[9] The union asserted that the relevant date for determining the timeliness of the complaint was February 11, 2002. It was on that date that the union first learned of the mandatory nature of the PDP. The union submitted that the PDP had not been implemented or even existed prior to that date. The employer did not seek input from, nor disclose, the contents of the PDP to the union in developing or implementing the revised Performance Management

b) s'il y a lieu, un exposé des mesures prises en vue de soumettre la plainte à l'arbitrage selon la convention collective, ou les raisons pour lesquelles un arbitrage n'a pas eu lieu.

[7] Il fait valoir que le STT était au courant des faits et de l'activité contestée de l'employeur au sujet desquels il se plaint maintenant plus d'un an avant de déposer sa plainte auprès du Conseil. L'employeur souligne également que la plainte ne précise pas la date exacte à laquelle le plaignant a pris connaissance des actions de l'employeur ou des circonstances pertinentes sur lesquelles il fonde sa plainte.

[8] Le procureur de TELUS affirme que la plainte du syndicat a été déposée à l'extérieur des délais prescrits et qu'elle doit, pour cette raison, être rejetée aux motifs suivants:

a) l'employeur a pour la première fois annoncé sa décision de mettre son PPP en oeuvre en juillet 2000, avant le début de la «période de gel prévue par la loi» (qui, selon le syndicat, n'a pas commencé avant le 31 août 2000);

b) avant le 31 août 2000, l'employeur a tenu, partout en Alberta et en Colombie-Britannique, une série de séances d'information au cours desquelles la plupart des détails du PPP ont été communiqués aux employés syndiqués et aux membres de la direction;

c) le syndicat a pris connaissance du processus concernant le PPP au plus tard le 27 octobre 2000, car le conseil exécutif du STT avait antérieurement voté à l'unanimité de conseiller à ses membres de ne pas remplir les formulaires du PPP;

d) le syndicat était au courant, dès le 5 décembre 2000, de ce qu'il a appelé les menaces de congédiement ou de pertes de possibilités visant ses membres pour refus de remplir les formulaires de PPP, et de la possibilité que le PPP puisse être utilisé pour miner la capacité du comité de négociation dans le cadre des négociations collectives.

[9] Le syndicat affirme qu'aux fins de déterminer si la plainte respecte les délais prescrits, la date pertinente est le 11 février 2002. C'est ce jour-là que le syndicat a pris connaissance du caractère obligatoire du PPP. Le syndicat soutient que le PPP n'avait pas été mis en oeuvre ou qu'il n'existait même pas avant cette date. L'employeur n'a pas divulgué le contenu du PPP ni demandé au syndicat son opinion à cet égard aux fins de l'élaboration ou de la mise en oeuvre de la version

Program, and it was not until February of 2002 that the employer offered to make a presentation to the union about the contents of the PDP.

[10] In the alternative, the union suggested that there is no relevant date to be determined in the case of a continuing violation. It argued that the ongoing nature of the employer's Performance Management Program constituted a continuing activity such that any violation of the *Code* would be categorized as a continuing breach, without timeliness being an appropriate issue for the Board to consider. In the last alternative, the union suggested that the Board should exercise its discretion under section 16(m.1) to extend the time limits, on the basis that a *prima facie* case had been presented and that the exercise of discretion would be consistent with the Board's supervisory role over collective bargaining.

[11] In oral argument, counsel for the union identified several components to the 2002 version of TELUS' Performance Management Program that had never before been present, in either the 2000 version or earlier TELUS performance programs:

(a) participation was mandatory;
(b) employees were required to sign the performance document;
(c) there were disciplinary consequences for refusing to participate;
(d) the forms and documents were filled out by an employee's manager;
(e) there was a direct link to an employee's training opportunities;
(f) there was a "deemed agreement" provision that could easily be triggered.

[12] Of the six "new" components to its Performance Management Program, TELUS agreed that participation in the PDP was mandatory, but claimed that all previous performance management programs were similarly mandatory. TELUS disputed the requirement to sign the performance document, which was later partially accepted by the union and which was consistent with a communication from TELUS' CEO, Mr. Darren Entwistle. The applicability of disciplinary consequences for an employee's refusal to participate in the PDP could be implied from certain employer documents, but neither party presented an instance

révisée du programme de gestion du rendement, et ce n'est qu'au mois de février 2002 qu'il a offert de présenter à l'intention du syndicat un exposé sur le contenu du PPP.

[10] Subsidiairement, le syndicat indique qu'il n'y a, dans le cas d'un manquement continu, aucune nécessité de fixer une date pertinente. Il soutient que, par sa nature continue, le programme de gestion du rendement de l'employeur donne lieu à une activité continue, de sorte que tout manquement au *Code* doit être qualifié de manquement continu; par conséquent, la question du respect des délais ne se pose pas devant le Conseil. Enfin, à titre subsidiaire également, le syndicat affirme que le Conseil devrait exercer le pouvoir discrétionnaire que lui confère l'alinéa 16 m.1) pour proroger les délais prescrits au motif qu'une preuve *prima facie* a été produite et qu'un tel exercice de son pouvoir discrétionnaire serait conforme au rôle de supervision qu'il exerce en matière de négociations collectives.

[11] Au cours des plaidoiries orales, le procureur du syndicat a cerné plusieurs éléments de la version 2002 du programme de gestion du rendement de TELUS qui n'avaient jamais existé auparavant, que ce soit dans la version de 2000 ou dans des programmes de gestion antérieurs de TELUS:

a) la participation était obligatoire;
b) les employés étaient tenus de signer le document relatif au rendement;
c) un refus de participer entraînait des conséquences sur le plan disciplinaire;
d) les formulaires et documents étaient remplis par le superviseur de l'employé;
e) il y avait un lien direct avec les possibilités de formation dont un employé pouvait se prévaloir;
f) l'application d'une disposition relative à l'existence d'une «entente présumée» pouvait être aisément déclenchée.

[12] Se reportant aux six «nouveaux» éléments de son programme de gestion du rendement, TELUS a convenu que la participation au PPP était effectivement obligatoire, mais elle a fait valoir que tous les programmes de gestion du rendement antérieurs avaient été obligatoires de manière analogue. TELUS conteste l'obligation de signer le document relatif au rendement, qui a été plus tard acceptée en partie par le syndicat et qui concordait avec une communication provenant du PDG de TELUS, M. Darren Entwistle. On pouvait supposer l'applicabilité des conséquences sur le plan disciplinaire du refus d'un employé de participer au

where an employee had ever been disciplined for this reason, nor where a grievance was filed in this regard. The Board is uncertain of any relevance to be attached to the assignment of responsibility for the completion of the performance process forms themselves, either to the employee under review or his or her manager. As with disciplinary consequences, the linkage to training opportunities could be implied from the documentary evidence presented to the Board. However, TELUS advised that this practice is consistent with past criteria used by the employer for the approval of employee training opportunities. The "deeming of agreement" issue was not outlined in any previous union submission, and hence should not be considered by the Board.

PPP à partir de certains documents de l'employeur, mais les parties n'ont présenté aucun cas où un employé avait été l'objet de mesures disciplinaires pour cette raison, ni aucun cas où un grief avait été déposé à cet égard. Le Conseil n'est pas certain de la pertinence à accorder à la question de savoir qui avait pour tâche de remplir les formulaires mêmes du processus de gestion du rendement, l'employé visé par l'examen ou son superviseur. Quant aux conséquences sur le plan disciplinaire, la preuve documentaire versée au dossier du Conseil laisse supposer qu'il existait un lien entre l'adhésion au programme et les possibilités de formation. Toutefois, TELUS a indiqué que cette pratique était conforme aux critères antérieurs qu'avait utilisés l'employeur aux fins de l'approbation des possibilités de formation des employés. N'ayant été soulevée dans aucune des observations antérieures du syndicat, la question de «l'entente présumée» ne devrait donc pas être prise en considération par le Conseil.

[13] The union categorized the Personal Development Plan (PDP), Personal Performance Objectives (PPO) and Personal Performance Review (PPR), being the three main components to the Performance Management Process, as an entirely new and fundamentally different performance management process that was created and implemented during the "statutory freeze" period. Pre-existing employee review processes had become static in the years preceding the introduction of the PDP, with only minor amendments to the forms being undertaken by the employer. The union contended that the items in the PDP to which employees are required to agree were placed on the bargaining table and, hence, constitute bargaining directly with employees, contrary to section 94(1)(a).

[13] Le syndicat a dit des trois principaux éléments du processus de gestion du rendement, à savoir le plan de perfectionnement personnel (PPP), les objectifs de rendement personnel (ORP) et l'examen du rendement personnel (ERP), qu'ils formaient un processus de gestion entièrement nouveau et fondamentalement différent, élaboré et mis en oeuvre au cours de la «période de gel prévue par la loi». Les processus préexistants d'examen du rendement des employés étaient devenus statiques au cours des années précédant la mise en application du PPP, l'employeur n'ayant effectué que des modifications sans importance aux formulaires. Le syndicat fait valoir que les éléments du PPP que les employés doivent accepter ont été présentés à la table des négociations et que, par conséquent, l'employeur a négocié directement avec les employés, contrevenant ainsi à l'alinéa 94(1)a).

[14] The union argued that there was a breach of section 50(b) on the basis of four factors: the PDP and the PPO, which were both new, the letters of expectations and the monthly review letters. Each of these four factors allegedly constituted a unilateral alteration in the terms, conditions, rights or privileges of employment at TELUS.

[14] Le syndicat fait valoir qu'il y a eu manquement à l'alinéa 50b) pour quatre raisons: le PPP et les ORP, qui étaient tous deux nouveaux, les lettres d'attentes et, enfin, les lettres d'examen mensuel. Chacun de ces quatre éléments a constitué, allègue-t-il, une modification unilatérale des conditions d'emploi ou des droits ou avantages des employés de TELUS.

[15] In support of confirming the timeliness of the allegations, the union pointed to a document, "Engaging Hearts and Minds," which confirmed that the PPO was established in the first quarter of 2002. It also confirmed that the PDPs were updated during the same time period. It directed the Board to correspondence from Ms. Rita Brown, Vice President of Operator

[15] En vue de confirmer que les allégations ont été faites dans les délais prescrits, le syndicat s'est reporté à un document intitulé «Mobiliser coeurs et âmes», qui confirme que les ORP ont été établis au cours du premier trimestre de 2002. Ce document confirme également que les PPP ont été mis à jour au cours de la même période. En outre, il reporte le Conseil à une

Services, in which she referred to the revised performance review process as "another significant step" being taken during the year 2002. Other documentary evidence referred to the PDP as "new for 2002."

[16] The union outlined the new and different components to the PDP as including:

1. the specific and objective work performance standards;

2. the written notification of consequences for failing to achieve the performance standards, which included potential disciplinary consequences;

3. the monthly performance review letter process;

4. the denial of training, tied to an employee's performance review;

5. the mandatory nature of an employee's participation in the performance review process.

[17] The union reviewed those aspects of the employer's conduct that involved bargaining directly with employees. The conduct allegedly commenced with the employer's November 1, 2000 bargaining proposals, which were "powered by" the corporate values. It was followed by the introduction of personal development plans, like that presented to Ms. Patti Anderson, in which the needs of the organization were to be put first.

The Facts

[18] On August 15, 2000, the TWU served TELUS with notice to commence bargaining under the *Code*. The last collective agreement between the parties did not expire until December 31, 2000. The employer argued that the earliest date when the statutory freeze provisions of section 50(b) could therefore apply was August 31, 2000, pursuant to section 49. Section 50(b) states:

> 50. Where notice to bargain collectively has been given under this Part,

lettre où M[me] Rita Brown, Vice-présidente des Services opérationnels, renvoie au processus d'examen du rendement révisé comme constituant une «autre étape importante» franchie au cours de l'année 2002. Une autre preuve documentaire renvoie au PPP comme étant «une nouveauté en 2002».

[16] Le syndicat a exposé dans leurs grandes lignes les éléments nouveaux et différents du PPP:

1. les normes particulières et objectives de rendement au travail;

2. l'avis écrit des conséquences de ne pas atteindre les normes de rendement, y compris les conséquences possibles sur le plan disciplinaire;

3. le processus relatif à la lettre d'examen du rendement mensuel;

4. le refus d'une formation, lié à l'examen du rendement d'un employé;

5. la nature obligatoire de la participation d'un employé au processus d'examen du rendement.

[17] Le syndicat a passé en revue les aspects du comportement de l'employeur qui constituaient une négociation directe avec les employés. Le comportement en question se serait manifesté pour la première fois sous la forme des propositions de négociation du 1[er] novembre 2000, qui étaient «animées» par les valeurs de l'organisation. L'employeur a ensuite instauré des plans de perfectionnement personnel, comme celui qui a été soumis à M[me] Patti Anderson, dans lesquels les besoins de l'organisation devaient occuper une place prépondérante.

Les faits

[18] Le 15 août 2000, le STT a signifié à TELUS un avis de commencer à négocier sous le régime du *Code*. La plus récente convention collective conclue entre les parties n'est arrivée à échéance que le 31 décembre 2000. L'employeur a fait valoir que, conformément à l'article 49, la date la plus rapprochée à laquelle les dispositions relatives au gel prévues à l'alinéa 50b) pouvaient donc s'appliquer était le 31 août 2000. L'alinéa 50b) est libellé dans les termes suivants:

> 50. Une fois l'avis de négociation collective donné aux termes de la présente partie, les règles suivantes s'appliquent:

...

(b) the employer shall not alter the rates of pay or any other term or condition of employment or any right or privilege of the employees in the bargaining unit, or any right or privilege of the bargaining agent, until the requirements of paragraphs 89(1)(a) to (d) have been met, unless the bargaining agent consents to the alteration of such a term or condition, or such a right or privilege.

[19] The union also alleged that TELUS had breached section 94(1)(a) of the *Code*, which states:

94.(1) No employer or person acting on behalf of an employer shall

(a) participate in or interfere with the formation or administration of a trade union or the representation of employees by a trade union; ...

[20] Mr. Peter Massy is a business agent with the TWU. He is also one of 15 members on the TWU bargaining committee. In his testimony, he pointed to several TELUS documents exchanged in collective bargaining. A document entitled "Company Objectives and Issues" was submitted by TELUS to the TWU at the initial bargaining meeting on November 1, 2000. On page 3 of that document, TELUS outlined the corporate values as playing a fundamental role in the negotiations. The first corporate objective was described as:

Our Bargaining Objectives and Issues

To negotiate a new collective agreement that is customer-focused and is powered by the Company's values. These are:

- We embrace change and initiate opportunity
- We have a passion for growth
- We believe in spirited teamwork
- We have the courage to innovate

[21] That same objective was reproduced in a TELUS document on November 28, 2000. The document contained other changes, which could best be described as clarifications to the November 1, 2000 version. On December 12, 2000, TELUS prepared a document designed to match the company's and the union's proposals. No explicit reference to the corporate values was included in that document. On May 18, 2001, TELUS finally provided tangible details to its proposals to the union in a document entitled "Detailed Clarification of Company Objectives and Issues."

...

b) tant que les conditions des alinéas 89(1)a) à d) n'ont pas été remplies, l'employeur ne peut modifier ni les taux des salaires ni les autres conditions d'emploi, ni les droits ou avantages des employés de l'unité de négociation ou de l'agent négociateur, sans le consentement de ce dernier.

[19] Le syndicat allègue également que TELUS a manqué à l'alinéa 94(1)a) du *Code*, qui prévoit ceci:

94.(1) Il est interdit à tout employeur et à quiconque agit pour son compte:

a) de participer à la formation ou à l'administration d'un syndicat ou d'intervenir dans l'une ou l'autre ou dans la représentation des employés par celui-ci...

[20] M. Peter Massy est délégué syndical du STT. Il est aussi l'un des 15 membres du comité de négociation du STT. Lors de son témoignage, il s'est reporté à plusieurs documents de TELUS qui avaient été échangés au cours des négociations collectives. Au cours de la première rencontre de négociations qui s'est tenue le 1er novembre 2000, TELUS a remis au STT un document intitulé «Objectifs et questions d'intérêt de l'entreprise». À la page 3 de ce document, TELUS explique que les valeurs de l'organisation jouent un rôle fondamental dans le cadre des négociations. Le premier objectif de l'entreprise a été décrit dans les termes suivants:

Nos objectifs et questions d'intérêt sur le plan des négociations

Négocier une nouvelle convention collective axée sur le client et fondée sur les valeurs de l'entreprise, qui sont les suivantes:

- Nous faisons place au changement et créons des possibilités
- La croissance nous tient à coeur
- Nous croyons au travail d'équipe énergique
- Nous avons le courage d'innover

(traduction)

[21] Le même objectif est repris dans un document de TELUS daté du 28 novembre 2000. Le document contient d'autres changements, que l'on peut qualifier plus exactement de précisions sur la version du 1er novembre 2000. Le 12 décembre 2000, TELUS a préparé un document destiné à faire correspondre les propositions de l'entreprise et celles du syndicat. On n'y trouve aucun renvoi explicite aux valeurs de l'organisation. Le 18 mai 2001, TELUS a finalement fourni au syndicat des détails matériels sur ses propositions dans un document intitulé «Explication

TELUS did not specifically indicate any change or withdrawal of the underlying corporate values, nor did it even specifically refer to the values when presenting the detailed document.

[22] The union pointed to several TELUS proposals that inherently embodied those corporate values outlined in TELUS' initial bargaining proposals. TELUS proposed a seniority clause that tied the concepts of company service and seniority together. Mr. Peter Massy claimed that this proposal effectively gutted the purpose and function of seniority as had been previously understood and administered by the union. The previous references to job posting, selection criteria, etc., had been eliminated from the proposed collective agreement.

[23] Mr. Massy directed the Board to consider the revised letter of expectations being used by TELUS. As part of the expectations placed on every employee, each employee is expected to "demonstrate the TELUS values," which had been specifically listed in the November 1, 2000 collective bargaining proposal. An employee's success at achieving these expectations determines that employee's competency, which in turn determines that employee's ability to successfully bid on vacant positions by having met the job requirements of his or her current position. He admitted that most letters of expectations state that they are non-disciplinary in nature.

[24] Mr. Massy further summarized the relationship between corporate values and collective bargaining issues. He stated that TELUS' values were explicitly and formally set out in their collective bargaining proposals. TELUS' bargaining demands were based on those values, as they permeated the bargaining proposals throughout. The letters of expectations required that an employee demonstrate the TELUS values as part of the employee's competency in the job. When analyzed in detail, the TELUS values related to the TELUS bargaining demands in relation to, for example, the overtime, scheduling, compensation, job posting and contracting-out proposals. He explained that if it is expected that the employee put the needs of the organization first, and the employer is demanding mandatory overtime in its bargaining proposals, then there is a direct link between the corporate values and the bargaining proposals. Other examples cited

détaillée sur les objectifs et les questions d'intérêt de l'entreprise». L'employeur n'y a indiqué explicitement aucun changement ou retrait des valeurs fondamentales de l'entreprise, ni non plus mentionné expressément les valeurs en question dans le cadre de la présentation du document détaillé.

[22] Le syndicat a renvoyé à plusieurs propositions que TELUS a soumises et qui englobaient de manière inhérente les valeurs énoncées dans les propositions de négociation initiales de TELUS. TELUS a proposé une clause d'ancienneté reliant, d'une part, le concept d'années de service dans l'entreprise et, d'autre part, celui de l'ancienneté. M. Peter Massy a fait valoir que cette proposition dépouillait de son objet et de son rôle le concept d'ancienneté tel qu'il avait été entendu et administré auparavant par le syndicat. Les renvois antérieurs à l'affichage de postes, aux critères de sélection, etc., avaient été éliminés de la convention collective proposée.

[23] M. Massy a prié le Conseil de prendre en considération la version révisée de la lettre d'attentes utilisée par TELUS. Conformément aux attentes qui leur sont imposées, les employés doivent notamment «appliquer les valeurs de TELUS», qui ont été explicitement énoncées dans la proposition de négociation collective du 1er novembre 2000. La mesure dans laquelle un employé répond à ces attentes détermine son niveau de compétence, ce qui établit sa capacité de postuler des postes vacants en ayant satisfait aux exigences du poste qu'il occupe à ce moment-là. Le témoin a admis que la plupart des lettres d'attentes indiquent qu'elles ne sont pas de nature disciplinaire.

[24] M. Massy a résumé également le lien entre les valeurs de l'entreprise et les questions soumises aux négociations collectives. Il a déclaré que les valeurs de TELUS avaient été explicitement et formellement énoncées dans les propositions de négociation collective de l'employeur. Les revendications de TELUS étaient fondées sur ces valeurs, car celles-ci imprégnaient les propositions de négociation d'un bout à l'autre. Du fait des lettres d'attentes, un employé devait faire la promotion des valeurs de TELUS dans le cadre de sa compétence à s'acquitter de ses tâches. Si on les analyse en détail, les valeurs de TELUS se rapportent aux revendications de l'employeur concernant, notamment, les propositions relatives aux heures supplémentaires, à l'établissement de l'horaire, à la rémunération, à l'affichage de postes et à la sous-traitance. Le témoin a indiqué que, si l'on s'attend à ce que l'employé place les besoins de l'organisation au

included the changes in the access to and the role of training in an employee's performance reviews and promotional opportunities.

[25] On February 11, 2002, Employee Bulletin #48 was issued by TELUS, in which it was indicated that participation to PDPs was mandatory. Mr. Massy indicated that this was the first time anything had been put out by TELUS that said PDPs were mandatory and part of the job. The bulletin stated, in part:

> PDP's and PDO's are considered to be part of your job, and are not voluntary - all employees are expected to participate in this process. PDP's and PDO's are tools for growth, and are not prohibited by the current collective agreements or the labour code. If you have an issue with your PDP or PDO, please talk to your manager and they will help you resolve it.

[26] However, the union had previously indicated its opposition to PDPs in a TWU Bulletin published October 27, 2000. That bulletin stated:

> The TWU Executive Council has voted unanimously to advise members not to fill out the Personal Development Plans.
>
> The Company has made it clear that they intend to measure members on how well they live up to their own development plan.
>
> ...
>
> PDP's are the avenue the Company wants to use to get at the last thing in the workplace that they can't monitor or access, your own personal thoughts.
>
> If your manager makes an issue of this tell them to contact industrial relations who should be in contact with the Union office.

[27] The union was particularly concerned about a single page flow diagram summarizing TELUS'

premier plan, et que l'employeur exige des heures supplémentaires obligatoires dans ses propositions de négociation, il existe alors un lien direct entre les valeurs de l'entreprise et les propositions de négociation. Parmi les autres exemples qui ont été cités, on peut penser aux changements qui ont été apportés à l'accès à la formation et au rôle de celle-ci dans les examens du rendement d'un employé et aux possibilités d'avancement.

[25] Le 11 février 2002, TELUS a publié le bulletin du personnel nº 48, dans lequel elle a indiqué que la participation au PPP était obligatoire. M. Massy a indiqué que c'était la première fois que TELUS publiait un document indiquant que le PPP était obligatoire et qu'il faisait partie intégrante de l'emploi. Le bulletin indiquait notamment ceci:

> Le plan de perfectionnement personnel et les objectifs de perfectionnement personnel doivent être considérés comme faisant partie de votre emploi; ils ne sont pas facultatifs. Tous les employés doivent participer à ce processus. Les plans de perfectionnement personnel et les objectifs de perfectionnement personnel sont des outils de croissance que n'interdisent pas les conventions collectives en vigueur ni le code du travail. Si certains points du plan et des objectifs de perfectionnement personnel vous préoccupent, faites-en part à votre superviseur, qui vous aidera à cet égard.
>
> (traduction)

[26] Cependant, le syndicat avait antérieurement exprimé son opposition aux PPP dans un Bulletin du STT publié le 27 octobre 2000. Ce bulletin indiquait ceci:

> Le conseil exécutif du STT a décidé à l'unanimité de conseiller à ses membres de ne pas remplir les plans de perfectionnement personnel.
>
> L'entreprise a bien indiqué qu'elle entend évaluer les membres en fonction de la manière dont ils satisfont à leur propre plan de perfectionnement.
>
> ...
>
> Les plans de perfectionnement personnel sont le moyen auquel l'entreprise veut recourir pour vous soutirer la dernière chose à laquelle elle n'a pas accès ou qu'elle ne peut superviser dans le lieu de travail: vos pensées intimes.
>
> Si votre directeur fait une montagne de cette question, dites-lui de communiquer avec la section des relations du travail, qui devrait ensuite communiquer avec le bureau du syndicat.
>
> (traduction)

[27] Le syndicat avait des réserves, surtout à l'égard d'un schéma d'une page seulement résumant le

Performance Management Program (PMP), which had been circulated by one or more managers. The flow diagram suggested that after a second unsatisfactory performance review (with an accompanying letter), the employee's failure to improve work performance would lead to a workplace "exit." The union was uncertain whether this was a change from the previous 30-60-90 Review Process previously used by TELUS in British Columbia, as nothing had been explained to the union by TELUS. Under the former 30-60-90 process, when an employee was not performing satisfactorily, the employee was placed on a performance improvement program, with reviews every 30 days thereafter to measure any improvements achieved. It was out of the 30-60-90 process that an employee's failure to improve could lead to discipline, up to and including termination.

[28] Mr. Massy agreed that PDPs were not new to TELUS, that they had been used for many years and had not become a bargained issue in collective bargaining at BC TEL. However, the use of PPOs was new to the bargaining unit and they were first introduced by TELUS in the first quarter of 2002. The adaptation from a paper format to an on-line format was also new in 2002.

[29] Historically, TELUS and its predecessor companies, had used performance management processes for many years. In Alberta, Alberta Government Telephones (AGT) had used a system called Performance Analysis and Review (PAR) in the 1980's, which continued into the 1990's until a process called Feedback Development Review (FDR) was introduced. Edmonton Telephones Corporation (ED TEL) had the Employee Performance Assessment Process available for the evaluation of all employees. TELUS Alberta had developed the Performance Enhancement Process, which was being implemented in 1998 when the latest merger with BC TEL interrupted the full implementation. In British Columbia, BC TEL used a form called SP23 for evaluating the performance of bargaining unit employees from the 1980's until the current PDP process was introduced by the newly merged TELUS. After TELUS was created, the human resources consultants recommended a single performance management program that continued the previous philosophy of "plan, develop, coach and

programme de gestion du rendement (PGR) de TELUS, qui avait été distribué par au moins un superviseur. Le schéma indiquait qu'après un deuxième examen du rendement insatisfaisant (avec une lettre d'accompagnement), l'employé qui n'améliorait pas son rendement au travail se voyait montrer la «porte». Le syndicat ne pouvait dire exactement s'il s'agissait d'un changement par rapport au processus d'examen 30-60-90 antérieur que TELUS avait utilisé auparavant en Colombie-Britannique, puisque TELUS ne lui avait rien expliqué. Sous le régime de l'ancien processus 30-60-90, lorsque le rendement d'un employé était jugé insatisfaisant, l'employé en question devait suivre un programme d'amélioration du rendement et subir des examens tous les 30 jours par la suite en vue de mesurer les progrès réalisés à cet égard. C'est sous le régime du processus 30-60-90 que lorsqu'un employé ne s'améliorait pas, il pouvait faire l'objet de mesures disciplinaires qui pouvaient même mener au congédiement.

[28] M. Massy a convenu que les PPP n'étaient pas nouveaux chez TELUS, qu'ils étaient utilisés depuis de nombreuses années et qu'ils n'étaient pas devenus une question négociée au cours des négociations collectives chez BC TEL. Toutefois, les ORP étaient nouveaux en ce qui concerne l'unité de négociation, et ils avaient été présentés pour la première fois par TELUS au cours du premier trimestre de 2002. Le passage du format papier au format en ligne était nouveau également en 2002.

[29] Par le passé, TELUS et les entreprises l'ayant précédée avaient utilisé des processus de gestion du rendement pendant des années. En Alberta, Alberta Government Telephones (AGT) avait eu recours, dans les années 1980, à un programme appelé «analyse et examen du rendement» (AER), qui avait été maintenu dans les années 1990, jusqu'à ce qu'un processus appelé «examen de rétroaction relatif au rendement» (ERR) soit mis en place. Edmonton Telephones Corporation (ED TEL) offrait, aux fins de l'évaluation de tous les employés, un processus d'évaluation du rendement de l'employé. TELUS Alberta avait, pour sa part, élaboré un processus d'amélioration du rendement qu'elle avait mis en place en 1998, avant que la plus récente fusion avec BC Tel en interrompe la mise en oeuvre complète. Dans les années 1980, BC TEL a utilisé en Colombie-Britannique un formulaire appelé SP23 pour évaluer le rendement d'employés faisant partie de l'unité de négociation, jusqu'à ce que le processus actuel de PPP soit mis en oeuvre par TELUS, qui était le fruit de la plus récente fusion. Après que

review" into the newly designed program adapted from the GTE model of performance management.

TELUS eut été créée, les conseillers en ressources humaines ont recommandé un programme unique de gestion du rendement, qui maintenait en place la philosophie antérieure consistant à «planifier, perfectionner, conseiller et examiner», et intégrait celle-ci au nouveau programme adapté à partir du modèle de GTE en matière de gestion du rendement.

[30] In early 2000, the performance management programs in place in Alberta and British Columbia reflected the programs used by the predecessor companies. The revised Performance Management Program started within the management ranks. By June, on-line PMP forms were available for managers. By the first of August, TELUS had announced its corporate values. In July and August, the Performance Management Program was being outlined to all employees through various methods. By September of 2000, the on-line version of the PDP forms for bargaining unit employees was available.

[30] Au début de l'année 2000, les programmes de gestion du rendement en place en Alberta et en Colombie-Britannique reprenaient les programmes qui avaient été utilisés par les entreprises remplacées. Le programme révisé de gestion du rendement a pris son envol au sein des rangs de la direction. Au mois de juin, les gestionnaires avaient accès en ligne à des formulaires de PGR. Au 1er août, TELUS avait annoncé les valeurs qu'elle prônait. Aux mois de juillet et août, le programme de gestion du rendement était exposé à tous les employés par divers moyens. En septembre 2000, la version en ligne des formulaires de PPP était accessible à tous les employés de l'unité de négociation.

[31] In 2001, further adjustments to the program and additional performance evaluation tools were made available. In May, an intranet site was established for self-assessment of employee alignment with the TELUS values. In June, three PMP forms were produced, the PPO, PDP and the PPR. In July, the intranet site added a section dealing with attributes and behaviours. By December of 2001, an announcement about performance reviews in the first quarter of 2001 was made.

[31] En 2001, d'autres rajustements faits au programme et des outils supplémentaires d'évaluation du rendement ont été rendus accessibles. En mai, un site intranet a été mis sur pied aux fins d'une auto-évaluation visant à déterminer si les employés respectaient les valeurs prônées par TELUS. En juin, trois formulaires de PGR ont été produits, le ORP, le PPP et l'ERP. En juillet, le site intranet a ajouté une section portant sur les attributs et les comportements. Au mois de décembre 2001, une annonce a été faite sur les examens du rendement effectués au premier trimestre de 2001.

[32] It was clear that the Performance Management Program was under somewhat constant revision, as possible improvements were identified and approved. Less than one month prior to the hearing, and well after the application was filed, changes were still being made to the program, with the name being changed from PDP to Customized Career Development Plans (CCDP), and further explanations were provided to the employees. The letter of clarification dated April 8, 2002, announcing the name change, also clarified several points of concern to the union:

[32] Il était évident que le programme de gestion du rendement faisait l'objet d'une révision quelque peu constante à mesure que l'on cernait et approuvait des améliorations possibles. Moins d'un mois avant l'audience, et bien après le dépôt de la demande, des changements étaient encore effectués au programme, qui ne s'appelle plus PPP, mais qui porte dorénavant le nom de plan personnalisé de perfectionnement professionnel (PPPP); des explications supplémentaires ont été fournies aux employés. La lettre de précisions datée du 8 avril 2002, annonçant le changement de nom, précisait également plusieurs points à l'égard desquels le syndicat avait des réserves:

> Many forum attendees asked why they are required to sign CCDPs. The sole reason is to indicate that both you and your manager have agreed to the plan. While it is not mandatory that you sign your CCDP, your signature acknowledges that you were actively involved in its development (and the CCDP

> De nombreux participants au forum ont demandé pourquoi ils étaient tenus de signer les PPPP. C'est uniquement pour indiquer que l'employé et son superviseur ont donné leur accord au plan. Il n'est pas obligatoire pour l'employé de signer son PPPP, mais, par sa signature, il reconnaît qu'il a participé

meets the criteria above at a minimum), that you agree with the plan and that it has been tailored specifically for you.

Customized Career Development Plans are not intended, nor will they be used, as disciplinary tools. Rather, an approved CCDP demonstrates TELUS' commitment to your development and growth.

[33] Mr. Massy outlined the union's concerns about the revised performance review process. Letters of expectations were being issued to all employees, not just those whose work performance had been unsatisfactory. Under the old SP23, reviews were conducted annually, not monthly as contemplated by the PDP. The conduct of monthly performance reviews, when considered in combination with the implications contained in the flow diagram referred to previously, could potentially result in an employee's "exit" after only two months of unsatisfactory performance. Mr. Massy indicated that these concerns were justified when large numbers of employees in various locations were failing to meet TELUS' expectations. Several specific locations were identified where he believed that a large majority of the workforce's performance was rated unsatisfactory on their monthly review. He suggested that the emotional effect on the union's members has been devastating.

[34] Mr. Massy admitted that the union had consistently been opposed to any form of performance evaluation. In the past, the union had encouraged employees not to complete the SP23 form and even published a booklet on how to challenge the SP23 process. He was not able to point to any document, aside from a PowerPoint presentation, where there was any suggestion that employees must fill out certain forms. He admitted that the only real requirement was that employees participate in the PDP, although the union believed that participation involved completing the forms. He also recognized that there had never been any discipline imposed in the predecessor performance review programs when an employee refused to sign an evaluation form, although the employee could expect discipline if there was a refusal to meet with the manager. The union had recognized that the SP23 process was mandatory to the extent that an employee

activement à l'élaboration de celui-ci (et que le PPPP satisfait au moins aux critères précédemment mentionnés), qu'il y donne son accord et que celui-ci a été conçu expressément pour lui.

Les plans personnalisés de perfectionnement professionnel ne sont pas destinés à servir, ni ne serviront d'outils disciplinaires. Un PPPP approuvé démontre au contraire l'engagement de TELUS au regard du perfectionnement et de la croissance de l'employé.

(traduction)

[33] M. Massy a exposé les grandes lignes des réserves du syndicat à l'égard du processus révisé d'examen du rendement. Des lettres d'attentes ont été remises à tous les employés et non pas uniquement aux employés dont le rendement avait été insatisfaisant. Aux termes de l'ancien SP23, les examens étaient effectués annuellement et non pas mensuellement, comme le prévoit le PPP. Considérés en conjonction avec les implications contenues dans le schéma mentionné précédemment, ces examens mensuels du rendement étaient susceptibles d'entraîner le congédiement d'un employé après seulement deux mois d'un rendement insatisfaisant. M. Massy a indiqué que ces réserves étaient justifiées étant donné qu'un très grand nombre d'employés dans différents endroits ne réussissaient pas à répondre aux attentes de TELUS. Il a indiqué plusieurs endroits précis où il estime que le rendement d'une large majorité des employés a été jugé insatisfaisant dans le cadre de l'examen mensuel de ces derniers. Il a indiqué que l'impact sur le moral des membres du syndicat avait été dévastateur.

[34] M. Massy a admis que le syndicat s'était toujours opposé à quelque forme que ce soit d'évaluation du rendement. Par le passé, le syndicat avait encouragé les employés à ne pas remplir le formulaire SP23, et il avait même publié un livret exposant les moyens de contester le processus relatif au SP23. Le témoin a été incapable de désigner quelque document que ce soit, mis à part une présentation en PowerPoint, indiquant que les employés devaient remplir certains formulaires. Il a admis que l'unique exigence véritable était celle qui obligeait les employés à participer au PPP, bien que le syndicat ait estimé que, pour participer, il fallait nécessairement remplir les formulaires. Il a reconnu également qu'aucune mesure disciplinaire n'avait été imposée dans le cadre des programmes d'examen du rendement précédents dans les cas où un employé avait refusé de signer un formulaire d'évaluation, bien que l'employé en question ait pu s'attendre à faire l'objet de

had to attend the meeting and let the manager give the employee the SP23 form.

[35] Mr. Massy was also familiar with many of the corporate values of TELUS and its predecessor companies, some of which were the same as those embodied in the new TELUS values introduced in the summer of 2000. The previous corporate values were included in various corporate documents, including advertisements and correspondence. Some of the old values included quality, pride and integrity, and are contained in the new TELUS values. There was no dispute that TELUS had expected employees to generally follow the old values when performing their work.

[36] The union understood that the PDPs were introduced by December of 2000. The PPOs were first introduced in January of 2002. However, most of the objectives listed on the PPOs were not new objectives, but had been established previously and included on the SP23 forms. Mr. Massy suggested that what is new are the process and the packaging, with the components and subject areas included in the PDP being very similar to those contained in the old SP23 process from the 1990's. He also indicated that the introduction of metrics to measure an employee's performance was also new to many employees. It was clear that there had previously been performance standards routinely communicated by managers to employees and letters of expectations issued to employees. The union principally takes issue with the process itself, not the individual parts of it.

[37] The evidence confirmed that there had never been any discussion or negotiation about the corporate values of TELUS at the bargaining table. In fact, from the time when the values were first presented in a document, on November 1, 2000, until the employer clarified its proposals in its May 18, 2001-document, which no longer included the statement of values, the union refused to negotiate because TELUS had not provided anything specific upon which it felt it could negotiate. Mr. Massy was uncertain as to whether TELUS was actually attempting to directly include the values in the collective agreement; however, he clearly believed that

mesures disciplinaires s'il refusait de rencontrer son superviseur. Le syndicat avait reconnu que le processus relatif au SP23 était obligatoire dans la mesure où un employé devait assister à une rencontre et permettre à son superviseur de lui remettre un formulaire SP23.

[35] M. Massy connaît également bon nombre des valeurs véhiculées par TELUS et les entreprises qui l'ont précédée, dont certaines ont été intégrées aux nouvelles valeurs de TELUS instaurées à l'été de 2000. Les anciennes valeurs de l'entreprise ont été incluses dans divers documents de l'organisation, dont des documents publicitaires et des lettres. Certaines des anciennes valeurs se rapportant à la qualité, à la fierté et à l'intégrité sont reprises dans les nouvelles valeurs de TELUS. Personne ne conteste que TELUS s'attendait à ce que les employés adhèrent généralement aux anciennes valeurs dans le cadre de l'exécution de leurs fonctions.

[36] Le syndicat a cru comprendre que les PPP avaient été présentés pour la première fois en décembre 2000. Les ORP ont été présentés pour la première fois en janvier 2002. Toutefois, la plupart des objectifs énumérés à la liste des ORP n'étaient pas nouveaux; ils avaient été établis antérieurement et intégrés aux formulaires SP23. M. Massy a indiqué que la nouveauté tient dans le processus et la présentation, les composantes et les domaines inclus dans le PPP étant très semblables à ceux qui étaient prévus dans l'ancien processus relatif au SP23, qui remonte aux années 1990. Il a indiqué également que l'utilisation de nouvelles mesures pour évaluer le rendement d'un employé était nouvelle également pour un grand nombre d'employés. Il était clair que des normes de rendement avaient été couramment communiquées par les superviseurs aux employés par le passé et que des lettres d'attentes avaient été remises à ces derniers. Le syndicat conteste principalement le processus même, et non pas des éléments de celui-ci.

[37] La preuve a permis de confirmer qu'il n'y avait jamais eu, à la table des négociations, de discussions ou de négociations sur les valeurs véhiculées par TELUS. En fait, à partir du moment où les valeurs ont été présentées pour la première fois dans un document, soit le 1er novembre 2000, jusqu'à ce que l'employeur précise ses propositions dans son document du 18 mai 2001, qui n'incluait plus l'énoncé des valeurs, le syndicat a refusé de négocier au motif que TELUS n'avait soumis aucun élément particulier sur le fondement duquel le syndicat estimait pouvoir négocier. M. Massy n'a pu dire avec certitude si TELUS tentait

TELUS was attempting to negotiate directly with employees. He admitted that there was no attempt to place the specific words describing the values in the collective agreement, but that the meaning behind the words was enshrined in the proposals and in the expectations regarding an employee's behaviour at work.

[38] Mr. Karl Schmidt, Operations Support Clerk I, testified about the existence of Key Performance Indicators (KPIs) that have been in use for many years in his area of the workplace. He recounted his experience with the employer's use of statistics to measure employee productivity. He suggested that many statistical standards appear to have been determined in an arbitrary fashion. He described his recent request for training in conflict resolution and, although his supervisor supported it, he was advised that the request wouldn't be approved without a PPO being completed. He subsequently grieved the matter.

[39] Both Messrs. Massy and Schmidt outlined the interaction between an SP23 and an SP22. The SP22 was used where notations were made about deficiencies throughout the year, which would eventually show up on the year-end review, which were transferred to the employee's SP23. The SP23 also made reference to corporate values, but the values were different from the current ones. Mr. Massy agreed that the new PDP involves more intensive efforts to communicate with employees about their work performance, to motivate and reward them, and to regularly document their performance. The SP23 and SP22 performance review programs involved regular monitoring of work performance as documented through the SP22 form, and also included development plans as part of the SP23 form. The SP22 and SP23 programs were not as formal and permitted less rigorous evaluation of an employee's performance by a manager than the PDP more recently introduced by TELUS. Karl Schmidt stated that the PDP has higher expectations of employees and is viewed as a corrective program, not an evaluative one. The old SP23 program was part of a bonus-based system, using bonuses and other incentives to motivate employees to meet performance objectives. The employer maintained some statistics, which were used to determine an employee's eligibility for a particular bonus. The PDP was described as solely numbers driven, where an employee must achieve

en fait d'inclure directement les valeurs dans la convention collective; cependant, il estimait de toute évidence que TELUS tentait de négocier directement avec les employés. Il a admis qu'il n'y avait eu aucune tentative d'insérer dans la convention collective un libellé précis décrivant les valeurs en question, mais que le sens qui sous-tendait les termes choisis était enraciné dans les propositions et dans les attentes relatives au comportement d'un employé au travail.

[38] M. Karl Schmidt, commis au soutien des opérations I, a témoigné sur l'existence d'indicateurs de rendement clés (IRC), qui sont utilisés depuis nombre d'années dans son domaine de travail. Il a fait le récit de son expérience concernant l'utilisation par l'employeur de statistiques pour mesurer la productivité d'un employé. Il a indiqué que nombre de normes statistiques paraissent avoir été fixées de manière arbitraire. Il a décrit sa récente demande de formation en matière de résolution de conflits. Bien que son superviseur ait appuyé cette demande, le témoin a été informé que celle-ci ne serait pas approuvée s'il ne remplissait pas un formulaire d'objectifs de rendement personnel. Il a par la suite déposé un grief à cet égard.

[39] MM. Massy et Schmidt ont tous deux exposé dans ses grandes lignes l'interaction qui existe entre un SP23 et un SP22. Le SP22 était utilisé dans les cas où des notes étaient inscrites tout au long de l'année au sujet de lacunes; ces notes se retrouvaient ensuite dans l'examen de fin d'année, puis elles étaient reproduites sur le SP23 des employés. Le SP23 renvoyait aussi aux valeurs de l'organisation, mais ces valeurs étaient différentes de celles qui sont prônées à l'heure actuelle. M. Massy a convenu que le nouveau PPP nécessite des efforts plus soutenus aux fins de communiquer avec les employés au sujet de leur rendement au travail, de les motiver et de les récompenser, et aux fins également de consigner régulièrement leur rendement. Les programmes d'examen du rendement SP23 et SP22 donnaient lieu à une supervision régulière du rendement au travail, dont le formulaire SP22 faisait état, et incluaient également des plans de perfectionnement dans le cadre du formulaire SP23. Les programmes SP22 et SP23 n'étaient pas aussi structurés et permettaient une évaluation moins rigoureuse du rendement d'un employé par un superviseur que le PPP, plus récemment présenté par TELUS. M. Karl Schmidt a déclaré que les attentes énoncées dans le PPP étaient supérieures et que le programme en question était considéré comme un programme correctif, et non comme un programme d'évaluation. L'ancien programme SP23 faisait partie d'un système fondé sur

certain statistical standards or deal with the disciplinary consequences.

[40] Ms. Anderson described her experiences with performance review programs in Red Deer, Alberta, while working as a customer sales representative. The PAR program and later the FDR program were both relatively informal, where the employee provided input to the expectations and performance objectives. The new PDP was viewed as simply a new form with a new look. However, there were some concerns about the objectives being set for employees by the manager. She expressed concerns about the restrictions on training when an employee is not meeting the performance objectives. She described it as a "catch-22" because the training would assist the employee in achieving the required objectives. Ms. Anderson admitted that under the FDR, the work expectations were often set out for the employee by the manager. She testified that KPI is simply a new name for performance standards, something that has been used for years in the workplace. The PDP, in her opinion, is disciplinary in its application to herself and others in the workplace. She maintained this opinion, notwithstanding specific written statements on letters of expectations that suggested a conclusion to the contrary.

[41] Ms. Teresa Bennett testified about her experience with SP23s in Nanaimo, British Columbia, while working in her position in Operator Services. She described the older SP23 process as informal, and her recounting of its usage confirmed that this performance review program was inconsistently applied throughout the organization. The more consistent review of employee performance under the PDP has caused considerable anxiety among the employees at the Nanaimo location. She said that employees are now expected to account for every minute of their work time. The majority of employees in her workplace were

les primes dans le cadre duquel on avait recours à des primes et à d'autres mesures incitatives pour inciter les employés à atteindre les objectifs de rendement. L'employeur tenait certaines statistiques, auxquelles il se reportait pour déterminer l'admissibilité d'un employé à une prime donnée. Le PPP a été décrit comme reposant uniquement sur des chiffres déterminant la mesure dans laquelle un employé doit atteindre certaines normes statistiques, à défaut de quoi il doit en subir les conséquences en matière disciplinaire.

[40] M^me^ Anderson a décrit l'expérience qu'elle a vécue en ce qui concerne les programmes d'examen du rendement à Red Deer (Alberta), où elle occupait un poste de représentante à la clientèle. Le programme d'AER et, par la suite, l'ERR, étaient tous deux assez informels, les employés étant habilités à donner leurs commentaires sur les attentes et les objectifs de rendement. Le nouveau PPP a été considéré simplement comme un nouveau formulaire dont la présentation était différente. Toutefois, des réserves ont été formulées sur le fait que les objectifs étaient fixés pour les employés par leur superviseur. Le témoin a exprimé des réserves sur les restrictions relatives à la formation dans les cas où un employé ne satisfaisait pas aux objectifs de rendement. Elle a dit de cette situation qu'elle ne pouvait mener à aucune issue favorable puisque la formation permettrait à l'employé d'atteindre les objectifs requis. M^me^ Anderson a admis qu'aux termes de l'ERR, les attentes au travail étaient souvent énoncées par le superviseur, pour l'employé. Elle a témoigné que les IRC étaient simplement le nouveau nom que l'on avait donné aux normes de rendement et qu'ils étaient utilisés depuis des années dans le milieu de travail. À son avis, le PPP est de nature disciplinaire aux fins de son application à son égard et à l'égard d'autres employés. Elle maintient cette opinion en dépit du fait que les déclarations expresses qui figuraient sur les lettres d'attentes suggèrent une conclusion contraire.

[41] M^me^ Teresa Bennett est venue témoigner sur son expérience relative aux SP23 à Nanaimo (Colombie-Britannique), où elle occupait alors un poste au sein du Service des téléphonistes. Elle a décrit l'ancien processus de SP23 comme étant informel, et son récit sur l'utilisation de celui-ci a confirmé que ce programme d'examen du rendement était appliqué de manière inégale au sein de l'organisation. L'examen le plus régulier du rendement des employés sous le régime du PPP avait suscité chez les employés de Nanaimo une anxiété profonde. Elle a indiqué que les employés devaient maintenant rendre compte de chaque minute

not rated as successful under the new review process. She has considered the filing of a harassment complaint on the basis that the workplace has been poisoned by the introduction of the PDP. Several attempts at other solutions have not been successful at reducing the anxiety among the employees.

[42] Ms. Bennett admitted that, under the old SP23 process, employees were expected to meet KPIs since at least 1992 or 1993, which were discussed in staff meetings. However, the employees' focus was on customer service under the SP23 process, whereas now the focus is on time spent and how that fits with the targets and the KPIs.

[43] Ms. Sandi Mutter, a current member of the TWU bargaining committee, outlined her experience with the PAR and the FDR processes in Calgary, Alberta. She explained that the predecessor bargaining agent had difficulties with the PAR program, so a joint union-management committee was established to develop and later pilot the FDR process in Medicine Hat. It was never used as a disciplinary tool and this fact was explicitly confirmed in the FDR user guide. The employer had expectations for employees under the FDR process, which were part of a job's position description, although they may not have been called standards. Any employee who was not meeting expectations would only receive discipline if training and coaching did not succeed in assisting the employee in reaching those standards. The expectations were individual-based but were also consistent with the overall operational objectives. There was also a positive discipline process that ran parallel to the FDR process. Ms. Mutter also commented upon the current corporate values introduced on November 1, 2000 in collective bargaining. She said that while there was no specific proposal suggesting the TELUS values had become a part of the revised collective agreement, there was no doubt that the TELUS values influenced many of the employer's specific bargaining proposals.

de leur horaire de travail. La majorité des employés dans son milieu de travail n'étaient pas considérés comme satisfaisant aux attentes aux termes du nouveau processus d'examen. Elle a songé à déposer une plainte de harcèlement au motif que le lieu de travail avait été empoisonné par la mise en place du PPP. Plusieurs tentatives prônant d'autres solutions en vue d'atténuer l'anxiété ressentie au sein des employés ont échoué.

[42] M^me^ Bennett a admis que, sous le régime de l'ancien processus SP23, les employés devaient satisfaire, depuis 1992 ou 1993 au moins, à des IRC ayant fait l'objet de discussions au cours de réunions du personnel. Toutefois, aux termes du processus SP23, les employés devaient consacrer leurs énergies au service à la clientèle, alors qu'aujourd'hui, ils doivent prêter attention surtout à la question du temps consacré à une tâche et à la manière dont ils peuvent ainsi satisfaire aux objectifs et aux IRC.

[43] M^me^ Sandi Mutter, membre à l'heure actuelle du comité de négociation du STT, a fait part de son expérience en ce qui concerne les processus d'AER et d'ERR à Calgary (Alberta). Elle a expliqué que l'agent négociateur précédent ayant éprouvé des difficultés avec le programme d'AER, un comité syndical-patronal conjoint avait été établi pour élaborer et ensuite piloter le processus d'ERR à Medicine Hat. Ce programme n'a jamais été utilisé à titre d'outil disciplinaire, ce que confirmait expressément le manuel d'utilisateur de l'ERR. Dans le cadre de ce processus, l'employeur avait envers les employés des attentes qui, bien qu'elles puissent ne pas avoir été appelées des normes, faisaient partie de la description des postes. Tout employé ne répondant pas à ces attentes n'était assujetti à une mesure disciplinaire que si une formation et un encadrement ne lui permettaient pas d'atteindre les normes en question. Les attentes étaient adaptées à chaque employé, tout en étant également conformes aux objectifs opérationnels généraux. En outre, un processus disciplinaire positif existait en parallèle avec le processus d'ERR. M^me^ Mutter s'est prononcée également sur les valeurs actuelles de l'organisation, qui ont été établies le 1^er^ novembre 2000 au cours des négociations collectives. Elle a déclaré que, bien qu'il n'existe aucune proposition précise indiquant que les valeurs de TELUS font maintenant partie de la convention collective révisée, il ne fait aucun doute que les valeurs dont TELUS fait la promotion ont influé sur bon nombre des propositions de négociation particulières de l'employeur.

[44] Ms. Susanne Tietjen works in the Directory Department. She indicated that one of the expectations was a standard set by the Canadian Radio-television and Telecommunications Commission (CRTC) and was included in the licence issued to TELUS by the CRTC. There had always been statistics, both group and individual statistics, kept in her work area. They were kept on the supervisor's desk and were available for any employee to review. Any problems were dealt with, although Ms. Tietjen never had any herself. Now, each employee must keep a binder on their own desk, which contains their own performance records. On January 28, 2002, Ms. Tietjen received her first letter of expectations in which it was pointed out that she had marginally failed to meet one of many performance standards. Her manager assured her that she had met the expectations overall and that there were no real concerns with her work performance. Although she understood that the letter was not disciplinary, she felt like she was being disciplined. She has since attained all of the expectations set for her by the employer. Her supervisor told her to fill out the PDP forms and threatened her with discipline if she refused. While it was her understanding that the most recent obligation is to fill out the forms, not just participate, she did not wish to personally test the bounds of her obligations.

[44] M^me^ Susanne Tietjen travaille au service de l'annuaire téléphonique. Elle a indiqué que l'une des attentes revêtait la forme d'une norme établie par le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (CRTC), intégrée au permis délivré à TELUS par le CRTC. Dans son secteur de travail, on avait toujours tenu des statistiques portant tant sur le groupe que sur l'employé à titre individuel. Ces statistiques étaient conservées sur le bureau de travail du superviseur et étaient accessibles aux fins de l'examen de tout employé. S'il y avait des problèmes, ils étaient traités, bien que M^me^ Tietjen elle-même n'en ait jamais eu. Aujourd'hui, chaque employé doit conserver sur son bureau un relieur qui contient ses propres dossiers de rendement. Le 28 janvier 2002, M^me^ Tietjen a reçu sa première lettre d'attentes dans laquelle il était indiqué qu'elle avait manqué de près à bon nombre de normes de rendement. Son superviseur l'a assurée qu'elle avait répondu aux attentes en général et que son rendement au travail ne soulevait aucune inquiétude véritable. Bien qu'elle ait cru comprendre que la lettre n'était pas de nature disciplinaire, elle a quand même eu l'impression de faire l'objet d'une mesure disciplinaire. Elle a depuis répondu à toutes les attentes établies à son égard par l'employeur. Son superviseur lui a dit de remplir les formulaires de PPP et l'a menacée de mesures disciplinaires si elle refusait d'obtempérer. Elle a cru comprendre que l'obligation la plus récente consistait non seulement à participer au programme, mais également à remplir les formulaires, mais elle ne souhaite pas éprouver elle-même les limites de ses obligations.

[45] Mr. Pat Gibbs, Customer Service Clerk II, resisted filling out a PDP form. After being threatened with a suspension for insubordination, he agreed to participate. In the process of filling out the forms, there were several sections he found objectionable. One of those dealt with the TELUS values where an employee must do a self-assessment. When Mr. Gibbs refused to fill out certain required sections on the form, he was once again told he would be suspended if he refused. He eventually complied.

[45] M. Pat Gibbs, commis au service à la clientèle, catégorie II, a refusé de remplir un formulaire de PPP. Après avoir été menacé de suspension pour insubordination, il a accepté de participer. En remplissant les formulaires, il a estimé que plusieurs sections étaient inadmissibles. L'une d'elles portait sur les valeurs prônées par TELUS dans les cas où un employé devait effectuer une auto-évaluation. Lorsque M. Gibbs a refusé de remplir certaines sections obligatoires du formulaire, il a été informé encore une fois qu'il serait suspendu s'il refusait d'obtempérer. Il s'est finalement conformé.

[46] Mr. Gibbs had received previous reviews under the SP23 process. He recalled that there were no statistics or objectives included in the SP23. There were KPIs at his work location, however, they were for the exclusive application to the incentive program. He chose not to participate in the incentive program, so he did not pay much attention to the KPIs. His SP23 forms were

[46] M. Gibbs avait reçu des examens antérieurs sous le régime du processus SP23. Il se rappelle qu'aucune statistique ni aucun objectif n'étaient inclus dans le SP23. Des IRC avaient été mis en application dans son lieu de travail, mais ils étaient réservés exclusivement à l'application du programme d'encouragement. Ayant choisi de ne pas participer à ce programme, il n'avait

usually only completed when he had a change in manager or when he needed a review in order to bid on other jobs.

[47] Ms. Sue McCrindle testified about how the PDP differed from the SP23 program in Abbotsford, where she deals with residential sales and service and ADSL. The SP23 was described as an incentive-based system where an employee could win prizes, even a car, for achieving certain performance levels. Under the new PDP, she believed that the metrics used to measure performance do not accurately reflect an individual's actual work performance, and that everything is now money related. If an employee meets or exceeds expectations, this fact is noted in a review letter. If an employee fails to meet expectations, the employee is told he or she is unsuccessful. She pointed to the high failure rate in her office recently, where only one of ninety-four employees succeeded in meeting the performance expectations, as evidence of the inappropriateness of the expectations being established.

[48] The employer explained the Performance Management Program through the testimony of several witnesses, including Ms. Sandy Innes (Director of Human Resources, Strategic Support), Mr. Steve Bedard (Vice President, Labour Relations), Ms. Magda Tayelor (Operator Services Manager), Mr. Ray Kaufman (Director of Operations, Lower Mainland Valley), and Ms. Rita Brown (Vice President, Operator Services). Much of their testimony did not conflict with the testimony of the union's witnesses, but rather expanded upon the earlier testimonies by providing specifics and clarifications concerning the revised (or new) performance management process. The testimonies included an audio-visual presentation outlining the features and the development of the PDP being implemented at TELUS. Portions of the evidence from the employer's witnesses will be discussed in the analysis section below.

Analysis

[49] The complaint is filed under sections 94(1)(a) and 50(b). In *ATV New Brunswick Limited (CKCW-TV)* (1978), 29 di 23; and [1979] 3 Can LRBR 342 (CLRB

pas prêté beaucoup d'attention à ces IRC. De manière générale, ses formulaires de SP23 n'étaient remplis que lorsqu'il commençait à travailler pour un nouveau superviseur ou s'il avait besoin d'un examen du rendement pour postuler d'autres emplois.

[47] M[me] Sue McCrindle a témoigné sur la manière dont le PPP différait du programme SP23 à Abbotsford, où elle s'occupe de ventes et de services résidentiels et des LNPA. Elle a dit du SP23 qu'il était un régime fondé sur l'encouragement dans le cadre duquel un employé pouvait obtenir des récompenses, voire même une automobile, s'il atteignait certains niveaux de rendement. Sous le régime du nouveau PPP, elle estime que les mesures de rendement utilisées ne reflètent pas exactement le rendement véritable d'un employé au travail, et que tout est maintenant question d'argent. Si un employé répond aux attentes ou les dépasse, une lettre sur l'examen du rendement en fait état. Si un employé ne réussit pas à répondre aux attentes, il est informé de son échec. Elle a fait état du taux élevé d'insuccès qui a été récemment observé dans son bureau, où seulement un employé sur quatre-vingt-quatorze a réussi à répondre aux attentes de rendement, ce qui montre bien, d'après elle, le caractère déraisonnable des attentes établies.

[48] L'employeur a expliqué le programme de gestion du rendement en faisant entendre plusieurs témoignages, dont celui de M[me] Sandy Innes (Directrice des Ressources humaines, Soutien stratégique), de M. Steve Bedard (Vice-président, Relations du travail), de M[me] Magda Tayelor (Directrice des Services opérationnels), de M. Ray Kaufman (Directeur des opérations, vallée du bas Fraser), et de M[me] Rita Brown (Vice-présidente, Services opérationnels). Si, pour une large part, ces personnes ont témoigné dans le même sens que les témoins qu'a fait entendre le syndicat, elles ont également étoffé les témoignages entendus précédemment en précisant et en clarifiant le processus de gestion du rendement révisé (ou nouveau). Une présentation audiovisuelle a été effectuée également dans le cadre de ces témoignages en vue d'expliquer les caractéristiques et l'élaboration du PPP mis en oeuvre chez TELUS. Certaines parties des témoignages donnés par les témoins de l'employeur seront analysées dans la section qui suit.

Analyse

[49] La plainte a été déposée en vertu des alinéas 94(1)a) et 50b). Dans l'affaire *ATV New Brunswick Limited (CKCW-TV)* (1978), 29 di 23; et

no. 149), the Board commented upon the purpose of section 94(1)(a) and related *Code* provisions:

> Section 184(1)(a) [now section 94(1)(a)] deals with the formation of a trade union, the administration of a trade union and the representation of employees by a trade union. In our view, this enumeration corresponds generally to the three basic functions embraced by this *Code* and are directed to the protection of these functions which are:
>
> "1. The formation of a union. This is the initial stage, and can be viewed as the first step towards collective bargaining. The trade union must have a recognized status.
>
> 2. The administration of the union. This is directed at the protection of the legal entity, and involves such matters as elections of officers, collecting of money, expenditure of this money, general meetings of the members, etc. in a word all internal matters of a trade union considered as a business. This is to assure that the employer will not control the union with which it will negotiate and thus assure that the negotiations will be conducted at arms length."
>
> In the present case, the union contends that "administration" also includes the administration of a collective agreement, and that in this case the attempts by the employer to convince an employee not to grieve or not to attend any hearing, when the grievance is a union grievance thus going to the administration of the trade union, is interference with the administration. We do not agree with this interpretation.
>
> The word "administration" as used in section 184(1)(a) means administration of the union as an active collective bargaining entity - it simply does not include administration of the collective agreement.
>
> ...
>
> "3. The representation of employees by a trade union. **We are of opinion that 'representation' as used here deals mainly with collective bargaining. The main objective of 184(1)(a) is to protect the bargaining rights of the bargaining agent to negotiate collectively. It is because of this subsection that the employer cannot negotiate working conditions directly with his employees, either collectively or individually, without the permission of the union**. It is a necessary corollary to protect the rights of the union given to it by section 136(1) of the *Code*."
>
> (pages 28-29; and 346-347; emphasis added)

[50] The jurisprudence of this Board has been largely unaffected by the recent decision of the Supreme Court of Canada, *Noël* v. *Société d'énergie de la Baie James*, [2001] 2 S.C.R. 207. This Board had already established the primacy of the role of the union in its exclusive representation of employee under a

[1979] 3 Can LRBR 342 (CCRT nº 149), le Conseil a formulé les remarques suivantes sur l'alinéa 94(1)a) et les dispositions connexes du *Code*:

> L'alinéa 184(1)a) [maintenant l'alinéa 94(1)a)] prévoit la formation d'un syndicat, l'administration d'un syndicat et la représentation des employés par un syndicat. À notre point de vue, cette énumération correspond de façon générale aux trois fonctions fondamentales prévues par le *Code* dont on vise à assurer la protection. Ces fonctions sont les suivantes:
>
> «1. La formation d'un syndicat. C'est le stade initial, et elle peut être considérée comme la première étape en vue de négocier collectivement. Le syndicat doit avoir un statut reconnu.
>
> 2. L'administration du syndicat. Ici on vise à protéger la personne morale et on englobe des questions comme les élections des officiers, la collecte de sommes d'argent, l'engagement de ces sommes à titre de dépenses, les réunions générales des membres, etc., en un mot toutes les questions de nature interne d'un syndicat considéré comme une entreprise. On vise à ce que l'employeur ne contrôle pas le syndicat avec lequel il négociera, pour assurer ainsi que les négociations soient menées à distance.»
>
> Dans la présente affaire, le syndicat prétend qu'«administration» comprend aussi l'application d'une convention collective, et que, en conséquence, les tentatives de l'employeur de convaincre un employé de ne pas présenter un grief ou de ne pas assister à une audition quelconque, quand le grief émane du syndicat et fait donc partie de son administration, étaient une ingérence dans l'administration. Nous ne sommes pas d'accord avec cette interprétation.
>
> Le mot «administration» à l'alinéa 184(1)a), désigne l'administration du syndicat en tant qu'organisation chargée de négocier collectivement - ce qui n'inclut absolument pas l'application de la convention collective.
>
> ...
>
> «3. La représentation des employés par un syndicat. **Nous sommes d'avis que la «représentation» dont il s'agit ici se rapporte principalement à celle résultant de la négociation collective. L'objectif principal de l'alinéa 184(1)a) est de protéger les droits de négociation de l'agent négociateur pour négocier collectivement. C'est à cause de cet alinéa que l'employeur ne peut négocier des conditions de travail directement avec ses employés, collectivement ou individuellement, sans la permission du syndicat**. C'est un corollaire nécessaire qui protège les droits donnés au syndicat par le paragraphe 136(1) du *Code*.»
>
> (pages 28-29; et 346-347; c'est nous qui soulignons)

[50] La jurisprudence du Conseil est restée en grande partie inchangée à la suite de la décision récente de la Cour suprême du Canada dans *Noël* c. *Société d'énergie de la Baie James*, [2001] 2 R.C.S. 207. Le Conseil a déjà établi la suprématie du rôle du syndicat dans sa fonction de représentation exclusive des

certification order. In *Noël* v. *Société d'énergie de la Baie James*, *supra*, the court stated:

> ... Once certification is granted, it imposes significant obligations on the employer, imposing on it a duty to recognize the certified union and bargain with it in good faith with the aim of concluding a collective agreement (s. 53 L.C.). Once the collective agreement is concluded, it is binding on both the employees and the employer (ss. 67 and 68 L.C.). For the purposes of administering the collective agreement, the certified association exercises all the recourses of the employees whom it represents without being required to prove that the interested party has assigned his or her claim (s. 69 L.C.). (With respect to these mechanisms, see, for example: F. Morin and J.-Y. Brière, *Le droit de l'emploi au Québec* (1998), at pp. 867-70; R. P. Gagnon, *Le droit du travail du Québec: pratiques et théories* (4th ed. 1999), at p. 362.)
>
> The collective agreement is implemented, first and foremost, between the union and the employer. Certification, followed by the collective agreement, takes away the employer's right to negotiate directly with its employees. Because of its exclusive representation function, the presence of the union erects a screen between the employer and the employees. The employer loses the option of negotiating different conditions of employment with individual employees. In *Canadian Merchant Service Guild* v. *Gagnon*, [1984] 1 S.C.R. 509, at p. 519, Chouinard J., who wrote the reasons of this Court, quoted the following passage from the decision of the British Columbia Labour Relations Board in *Rayonier Canada (B.C.) Ltd. and International Woodworkers of America, Local 1-217*, [1975] 2 Can. L.R.B.R. 196, at pp. 200-201, regarding the situation created by certification:
>
> "Once a majority of the employees in an appropriate bargaining unit have decided they want to engage in collective bargaining and **have selected a union as their representative, this union becomes the exclusive bargaining agent for all the employees in that unit, irrespective of their individual views. The union is granted the legal authority to negotiate and administer a collective agreement setting terms and conditions of employment for the unit** .... This legal position expresses the rationale of the *Labour Code* as a whole that the bargaining power of each individual employee must be combined with that of all the others to provide a sufficient countervailing force to the employer so as to secure the best overall bargain for the group." [Emphasis added.]
>
> Some years later, in *Hémond* v. *Coopérative fédérée du Québec*, [1989] 2 S.C.R. 962, at p. 975, Gonthier J. again pointed out the change in labour relations within a company brought about by certification of the union. A collective framework supersedes the traditional contractual process, which is based on individual relations between the employer and its employees. Gonthier J. then cited this passage from this Court's decision in *McGavin Toastmaster Ltd.* v. *Ainscough*, [1976] 1 S.C.R. 718, at p. 725:

employés conformément à une ordonnance d'accréditation. Dans *Noël* c. *Société d'énergie de la Baie James*, précité, la Cour a dit ceci:

> ... L'octroi de cette accréditation impose des obligations importantes à l'employeur. Elle le contraint à reconnaître le syndicat accrédité et à négocier de bonne foi avec lui, dans le but de conclure une convention collective (art. 53 C.t.). Une fois conclue, la convention collective lie aussi bien les salariés que l'employeur (art. 67 et 68 C.t.). Dans l'application de cette convention collective, l'association accréditée exerce tous les recours des salariés qu'elle représente sans nécessité de justifier d'une cession de créance (art. 69 C.t.). (Sur ces mécanismes, voir par exemple : F. Morin et J.-Y. Brière, *Le droit de l'emploi au Québec* (1998), p. 867-870; R. P. Gagnon, *Le droit du travail du Québec: pratiques et théories* (4e éd. 1999), p. 362.)
>
> La mise en oeuvre de la convention collective s'effectue de façon primordiale entre le syndicat et l'employeur. L'existence de l'accréditation, et ensuite de la convention collective, prive l'employeur du droit de négocier directement avec ses employés. En raison de sa fonction de représentation exclusive, la présence du syndicat forme écran entre l'employeur et les salariés. L'employeur est privé de la possibilité de négocier des conditions de travail différentes avec les salariés individuels. Dans l'affaire *Guilde de la marine marchande du Canada* c. *Gagnon*, [1984] 1 R.C.S. 509, p. 519, le juge Chouinard citait au nom de notre Cour l'extrait suivant de la décision du Labour Relations Board de la Colombie-Britannique dans *Rayonier Canada (B.C.) Ltd. and International Woodworkers of America, Local 1-217*, [1975] 2 Can. L.R.B.R. 196, p. 200-201, sur la situation créée par l'accréditation:
>
> [TRADUCTION]Dès que les employés d'une unité de négociation appropriée ont décidé à la majorité qu'ils veulent négocier collectivement et **dès qu'ils ont choisi le syndicat qui doit les représenter, ce syndicat devient l'agent négociateur exclusif de tous les employés de cette unité, indépendamment de leurs opinions individuelles. Le syndicat a le pouvoir légal de négocier et d'appliquer une convention collective qui établit les modalités d'emploi à l'égard de l'unité de négociation** [...] Cette situation juridique est une manifestation de la raison d'être du *Code du travail* dans son ensemble, savoir que le pouvoir de négociation de chaque employé pris individuellement doit être combiné avec celui de tous les autres pour fournir une force compensatoire suffisante opposable à l'employeur de manière à garantir la meilleure entente globale pour le groupe. [Je souligne.]
>
> Quelques années plus tard, dans l'arrêt *Hémond* c. *Coopérative fédérée du Québec*, [1989] 2 R.C.S. 962, p. 975, le juge Gonthier soulignait à nouveau le changement que l'accréditation du syndicat entraînait dans les rapports de travail à l'intérieur de l'entreprise. Un cadre collectif se substitue au mécanisme contractuel traditionnel, fondé sur des rapports individuels entre l'employeur et ses salariés. Le juge Gonthier citait alors ce passage de l'arrêt de notre Cour dans *McGavin Toastmaster Ltd.* c. *Ainscough*, [1976] 1 R.C.S. 718, p. 725:

"The common law as it applies to individual employment contracts is no longer relevant to employer-employee relations governed by a collective agreement which, as the one involved here, deals with discharge, termination of employment, severance pay and a host of other matters that have been negotiated between union and company as the principal parties thereto."

The impact of this system on the employer is sometimes overlooked. Although the scheme imposes obligations on the employer relating to the employees and the union, it offers employers, in return, the prospect of temporary peace in their companies. An employer can expect that the problems negotiated and resolved with the union will remain resolved and will not be reopened in an untimely manner on the initiative of a group of employees, or even a single employee. This means that, for the life of a collective agreement approved by the bargaining unit, the employer gains the right to stability and compliance with the conditions of employment in the company and to have the work performed continuously and properly. However reluctant the members of a dissenting or minority group of employees may be, they will be bound by the collective agreement and will have to abide by it.

(pages 227-229)

«Le droit commun applicable aux contrats individuels de travail ne vaut plus quand les relations employeur-employé sont régies par une convention collective qui traite, comme celle présentement en cause, de licenciement, de cessation d'emploi, d'indemnité de cessation d'emploi et d'une foule d'autres choses qui ont été négociées entre le syndicat et la compagnie en tant que parties principales à la convention.»

On perd parfois de vue les effets de ce système à l'égard de l'employeur. S'il lui impose des obligations vis-à-vis les salariés et le syndicat, en contrepartie, ce régime lui offre la perspective d'une paix temporaire dans son entreprise. L'employeur peut s'attendre à ce que les problèmes négociés et réglés avec le syndicat le demeurent et ne soient pas remis en cause intempestivement à l'initiative d'un groupe de salariés, sinon d'un seul d'entre eux. Ainsi, pendant la durée d'une convention collective approuvée par l'unité de négociation, l'employeur acquiert le droit à la stabilité et au respect des conditions de travail dans l'entreprise et à l'exécution continue et correcte des prestations de travail. Quelles que soient leurs réticences, les membres d'un groupe de salariés dissident ou minoritaire se trouveront liés par la convention collective et devront s'y conformer.

(pages 227-229)

[51] The *Noël* v. *Société d'énergie de la Baie James*, *supra* decision, dealt with the right of an employee to bring an action directly before the courts after the certified union refused to challenge an arbitrator's decision dismissing the employee's grievance by way of judicial review. The preceding comments of the Supreme Court were made in that context. This Board has consistently adopted a similar view about the exclusive representation rights and responsibilities of a certified trade union (see *George Cairns et al.*, [1999] CIRB no. 35; and 2000 CLLC 220-012). However, the dynamics of labour relations can not be as easily proscribed by general statements when considering the precise scope of collective bargaining within a particular workplace. For example, in some workplaces, unions do not establish the precise start and end times of coffee breaks or lunch breaks, while in other workplaces this is commonplace to include in collective bargaining. Where there is no such provision in the collective agreement, each employee negotiates with the employer individually concerning such terms of work. The union and the employer may, although in many cases they have chosen not to negotiate, the menu of options that may be presented to an employee upon retirement. In the end it is usually the employee who makes the deal with the employer through his selection of retirement options. Whether it was the time for coffee breaks or retirement options, if the union has chosen not to negotiate it into the collective agreement, the employee negotiates directly with the employer within the bounds of the employer's human resources

[51] La décision rendue dans *Noël* c. *Société d'énergie de la Baie James*, précité, portait sur le droit d'un employé de s'adresser directement aux tribunaux, par voie de demande de contrôle judiciaire, dans un cas où le syndicat accrédité avait refusé de contester la décision d'un arbitre de rejeter le grief de l'employé. Les remarques précitées de la Cour suprême ont été formulées dans ce contexte. Le Conseil a toujours adopté un point de vue semblable sur les droits de représentation exclusive et les responsabilités d'un syndicat accrédité (voir *George Cairns et autres*, [1999] CCRI nº 35; et 2000 CLLC 220-012). Toutefois, on ne peut écarter aussi facilement la dynamique des relations du travail par des déclarations générales lorsque l'on prend en considération la portée exacte des négociations collectives dans le contexte d'un milieu de travail donné. Ainsi, dans certains lieux de travail, les syndicats n'établissent pas les heures exactes auxquelles les pauses-café et les pauses-repas doivent commencer et finir, tandis que, dans d'autres lieux de travail, il est courant d'inclure de tels éléments dans les négociations collectives. Lorsqu'il n'existe aucune disposition à cet égard dans la convention collective, chaque employé négocie personnellement avec l'employeur. Le syndicat et l'employeur peuvent, bien que, dans de nombreux cas, ils choisissent de n'en rien faire, négocier le menu des options qui peuvent être offertes à un employé à sa retraite. À la fin, c'est habituellement l'employé qui conclut une entente avec l'employeur en choisissant lui-même ses options de retraite. Que ce soit l'heure des pauses-café ou les options de retraite, si le syndicat a

policies. Similarly, performance management systems, like those in place at TELUS and its predecessors, frequently fall within the domain of employer policy in many workplaces.

[52] Like so many other human resources policies that could be considered to be a part of the general working conditions, unions and employers may choose which components in policies are to become incorporated into a collective agreement. The Board's experience is that this is most easily observed when first collective agreement negotiations are commenced. The union seldom places every human resources policy of the employer on the bargaining table, but rather selects those which it feels are the most important to conscientiously discharge its representational responsibilities that flow from the certification order. The realities of the workplace are that what becomes the subject of collective bargaining is determined by the employer and the union. This Board has consistently been very cautious about interfering with free collective bargaining processes, particularly given that the *Code*'s Preamble specifically endorses and supports free collective bargaining. As noted in *ATV New Brunswick Limited (CKCW-TV)*, *supra*, the purpose of both sections 50(b) and 94(1)(a) of the *Code* is to protect the bargaining rights of the union. It is not to predetermine the subject of those rights, arbitrarily restrict or expand the freely chosen scope of those rights, or force parties to negotiate issues which they, either by conduct or words, have chosen not to negotiate. As such, the analysis of the employer's conduct and the PDP must be within the context of the historical and the current choice of collective bargaining issues that have been tabled by both parties.

[53] The evidence was clear in this case, that TELUS as the employer never tabled its corporate values as bargaining proposals in the current round of collective bargaining. The inclusion of corporate values in the preamble to the proposals was provided to the union so that it could more fully understand the underlying principles in the employer's current and subsequent

choisi de ne pas négocier ces modalités aux fins de la convention collective, l'employé négocie directement avec l'employeur dans les limites des politiques de ce dernier en matière de ressources humaines. De la même manière, les régimes de gestion du rendement de la nature de ceux qui sont en place chez TELUS et qui ont été mis en application par les entreprises qui l'ont précédée relèvent fréquemment du domaine des politiques adoptées par l'employeur dans de nombreux lieux de travail.

[52] Comme dans le cas de très nombreuses autres politiques sur les ressources humaines qui pourraient être considérées comme faisant partie des conditions d'emploi générales, les syndicats et les employeurs peuvent choisir les composantes des politiques qui doivent être intégrées à une convention collective. Le Conseil sait que l'on a recours à une telle solution plus souvent lorsque des premières négociations collectives sont entreprises. Le syndicat dépose rarement à la table des négociations toutes les politiques de l'employeur en matière de ressources humaines; il choisit plutôt celles qui, à son avis, sont les plus importantes aux fins de s'acquitter consciencieusement des responsabilités de représentation que lui impose l'ordonnance d'accréditation. Les réalités du milieu de travail sont telles que ce sont l'employeur et le syndicat qui déterminent l'ordre du jour des séances de négociations collectives. Le Conseil a toujours fait preuve de beaucoup de prudence pour ce qui est d'intervenir dans le processus de négociations collectives, d'autant plus que le Préambule du *Code* endosse et appuie expressément le principe des libres négociations collectives. Ainsi qu'il est indiqué dans *ATV New Brunswick Limited (CKCW-TV)*, précitée, l'objet des alinéas 50b) et 94(1)a) du *Code* est de protéger le droit du syndicat de négocier, et non de prédéterminer l'objet de ce droit, d'en restreindre ou d'en élargir arbitrairement la portée établie, ou de forcer les parties à négocier des points que, par leur comportement ou leurs propos, elles ont choisi de ne pas négocier. Pour cette raison, l'analyse du comportement de l'employeur et du PPP doit être effectuée dans le contexte du choix actuel et passé des questions que les deux parties ont soumises aux négociations collectives.

[53] Dans la présente affaire, la preuve a permis d'établir clairement qu'à titre d'employeur, TELUS n'a en aucun temps au cours de la ronde actuelle de négociations collectives fait de ses valeurs fondamentales des propositions de négociation. L'insertion des valeurs de l'organisation dans le préambule des propositions a été communiquée au

collective bargaining positions. Neither side expected to, nor did they, engage in the negotiation of any of the values that were included in TELUS' opening bargaining proposal of November 1, 2000.

syndicat de manière que ce dernier puisse pleinement comprendre les principes animant les positions de négociations collectives actuelles et subséquentes de l'employeur. Ni l'une ni l'autre partie ne s'attendaient à négocier, ni n'a négocié sur l'une ou l'autre des valeurs qui étaient incluses dans la proposition de négociation d'ouverture de TELUS datée du 1er novembre 2000.

[54] The union very accurately pointed out how the TELUS values were incorporated into several of the employer's bargaining proposals. Given the fact that TELUS had established corporate values, it would be surprising and indeed inconsistent if the employer did not ensure that the values permeated most of its major collective bargaining proposals. However, permeating proposals with certain values does not make the specific values a subject of collective bargaining, without explicit conduct or words to that effect. There was no evidence of any such words or conduct in this case.

[54] Le syndicat a expliqué avec beaucoup de précision de quelle façon les valeurs de TELUS avaient été intégrées à plusieurs propositions de négociation de l'employeur. TELUS ayant établi ces valeurs, il serait étonnant, voire illogique qu'elle ne s'assure pas que celles-ci imprègnent la plupart de ses propositions de négociation principales. Cependant, le fait que des propositions soient imprégnées de certaines valeurs ne fera de celles-ci un sujet des négociations collectives que si les parties confirment leur volonté à cet égard par un comportement ou des propos explicites. Or, dans la présente affaire, il n'y a eu aucune preuve de tels propos ou d'un tel comportement.

[55] The union directed the Board to various details of the PDP and how, through the implemented components of the PDP, employees were expected to incorporate the TELUS values into their workplace behaviour. An employee's work performance rated as successful or unsuccessful would reflect, among other things, the employee's ability to assimilate the TELUS values into the employee's on-the-job conduct. While the use of disciplinary or near-disciplinary sanctions may be recognized as grounds for the filing of a grievance, it does not automatically constitute a breach of section 94(1)(a) of the *Code*. On the basis that TELUS' values did not constitute bargaining proposals, the union's first allegation that TELUS was requiring employees to individually agree to TELUS' collective bargaining proposals is unfounded.

[55] Le syndicat a reporté le Conseil à divers détails du PPP et à la manière dont, aux termes des volets du PPP qui ont été mis en oeuvre, les employés devaient intégrer les valeurs de TELUS à leur comportement en milieu de travail. Le rendement au travail d'un employé serait jugé satisfaisant ou insatisfaisant compte tenu, notamment, de la capacité de l'employé d'assimiler les valeurs mises de l'avant par TELUS dans son comportement au travail. Bien que le recours à des sanctions disciplinaires ou presque disciplinaires puisse être reconnu comme étant un motif justifiant le dépôt d'un grief, il ne constitue pas automatiquement un manquement à l'alinéa 94(1)a) du *Code*. Comme les valeurs de TELUS ne constituaient pas des propositions de négociation, la première allégation du syndicat que TELUS obligeait chacun de ses employés, pris individuellement, à accepter ses propositions de négociation, n'est pas fondée.

[56] The union also alleged that the employer required employees to agree to certain development opportunities. These development opportunities flowed from TELUS' pursuit of the corporate values at the individual employee level, such that the development was designed to further an employee's achievement in demonstrating corporate values in the workplace. The evidence confirmed that employees were being strongly urged to agree to such personal development that the employee's manager believed would assist the employee in the achievement of specific corporate

[56] Le syndicat a allégué également que l'employeur obligeait ses employés à donner leur consentement à certaines possibilités de perfectionnement. Ces possibilités de perfectionnement s'inscrivaient dans le cadre de la tentative de TELUS de promouvoir les valeurs de l'organisation au niveau des employés, de sorte que le perfectionnement en question était destiné à aider l'employé à mettre ces valeurs en pratique dans son lieu de travail. La preuve a confirmé que l'on demandait avec insistance aux employés de consentir à un tel perfectionnement personnel qui, de l'avis du

values and objectives. The evidence was also suggestive and clear that some overly aggressive managers were insisting on participation to the point where adverse consequences were either implied or explicitly threatened, should an employee refuse to take part in the program. However, the overly aggressive manager's approach was not sanctioned, nor was it encouraged by the employer, such that the Board could determine this conduct formed a part of the intended changes. Certainly, the documents forming part of the PDP suggested that development opportunities were to be discussed and identified jointly between the manager and the employee, not forced upon the employee by an overzealous manager. There was nothing upon which the Board could conclude that joint discussion was not the intended approach of TELUS.

[57] The evidence was undisputed that there had always been some linkage between corporate performance objectives and an employee's personal development and training. Under the PDP, the linkage was very clear and direct. Under the older performance management programs, the linkage was superficially present at worst, depending upon the manager's personal commitment to the administration of the performance management process in the workplace. Nevertheless, the identification of development opportunities arose out of the previous performance review process in a manner similar to the present process. Given the Board's previous determination that the TELUS values were not collective bargaining proposals and the historical linkage between performance reviews and development opportunities outlined above, the allegation that employees are required to agree to development opportunities, such that it interfered with the union's representational responsibilities so as to constitute a violation of section 94(1)(a), must be dismissed.

[58] Lastly, the union alleged that TELUS had engaged in direct bargaining with employees by requiring their signatures on PDP forms when an offer of training, advancement or incentives was made. The union indicated this constituted a breach of section 94(1)(a), particularly since components of the PDP had been

superviseur de chaque employé, devait aider ce dernier à atteindre les valeurs et les objectifs spécifiques de l'entreprise. La preuve indique également clairement que certains superviseurs excessivement zélés insistaient pour que les employés participent, au point de proférer, en des termes implicites ou explicites, des menaces sur les conséquences défavorables que l'employé concerné risquait de subir s'il refusait de prendre part au programme. Toutefois, l'employeur ne sanctionnait pas ni n'encourageait un tel comportement chez les superviseurs, de sorte que le Conseil pourrait en conclure que ce comportement figurait à la liste des changements souhaités. On ne peut contester le fait que les documents faisant partie du PPP indiquaient que les possibilités de perfectionnement devaient être analysées et établies conjointement par le superviseur et l'employé, et non pas imposées à ce dernier par un superviseur trop zélé. Il n'y a rien sur le fondement duquel le Conseil puisse conclure que la concertation n'était pas la méthode que TELUS souhaitait privilégier.

[57] La preuve a permis d'établir sans conteste qu'il y a toujours eu un certain lien entre les objectifs de rendement de l'entreprise et la formation et le perfectionnement personnels d'un employé. Sous le régime du PPP, ce lien était à la fois très clair et très direct. Sous le régime des anciens programmes de gestion du rendement, le lien existait en surface dans le pire des cas, selon l'engagement personnel du superviseur envers l'administration du processus de gestion du rendement dans le milieu de travail. Néanmoins, la nécessité d'établir des possibilités de perfectionnement est née du processus antérieur de révision du rendement d'une manière semblable au processus actuel. Étant donné que le Conseil a déjà déterminé que les valeurs dont TELUS fait la promotion ne sont pas des propositions de négociation et compte tenu du lien historique, qui a été expliqué précédemment, entre les examens du rendement et les possibilités de perfectionnement, le Conseil doit écarter l'allégation selon laquelle les employés doivent accepter les possibilités de perfectionnement et que, de ce fait, il y a intervention au niveau des responsabilités du syndicat en matière de représentation et, partant, manquement à l'alinéa 94(1)a).

[58] En dernier lieu, le syndicat a allégué que TELUS avait négocié directement avec des employés en exigeant leurs signatures sur des formulaires de PPP au moment où une offre de formation, de promotion ou de mesures incitatives avait été faite. Le syndicat a indiqué que cela constituait un manquement à l'alinéa 94(1)a)

discussed in collective bargaining. Once again, the union was referring to the corporate values that were presented in the collective bargaining on November 1, 2000, and which are also included in the PDP expectations. The evidence confirmed that the TELUS values had not been discussed at bargaining, although they had been presented by TELUS. It was abundantly clear that one of TELUS' objectives was to have employees' workplace behaviour "align with and demonstrate TELUS values," as confirmed by the measurement indicators in the PDP, including the letters of expectations. Counsel for the union suggested that TELUS can put anything it wants on the bargaining table, but it cannot put it to employees as well. Had the corporate values been considered a negotiable item by both parties, there may have been a basis for concluding a breach of section 94(1)(a). However, the evidence from witnesses for both the union and the employer was that the corporate values were not introduced at collective bargaining to be bargained at all, but that they were more in the way of background explanatory notes to TELUS' actual proposals, which eventually were fully and specifically presented to the union in the normal fashion. The allegation that signatures were required proved inaccurate once the testimony of various witnesses was concluded. Accordingly, this allegation is unfounded.

compte tenu du fait, surtout, que certains volets du PPP avaient fait l'objet de discussions au cours des négociations collectives. Encore une fois, le syndicat renvoyait aux valeurs de l'entreprise qui ont été présentées au cours des négociations collectives le 1er novembre 2000, et qui figurent également au nombre des attentes liées au PPP. La preuve a confirmé que les valeurs prônées par TELUS n'avaient fait l'objet d'aucune discussion au cours des négociations, bien qu'elles aient alors été présentées par TELUS. Il est parfaitement clair que TELUS avait pour objectif, notamment, de faire en sorte que le comportement des employés dans le milieu de travail «concorde avec les valeurs de TELUS et reflète une mise en pratique de ces valeurs» (traduction), comme le confirment les indicateurs d'évaluation prévus au PPP, y compris les lettres d'attentes. Le procureur du syndicat a indiqué que TELUS peut déposer toutes les propositions qu'elle veut sur la table des négociations, mais qu'elle ne peut présenter de telles propositions à ses employés également. Si les valeurs de l'entreprise avaient été considérées comme étant un point à négocier par les deux parties, il aurait pu être justifié de conclure à un manquement à l'alinéa 94(1)a). Toutefois, selon les témoignages qui ont été rendus pour le compte tant du syndicat que de l'employeur, les valeurs de l'entreprise n'ont jamais été présentées dans le cadre des négociations collectives en vue de leur négociation; elles constituaient davantage des notes explicatives générales jointes aux véritables propositions de TELUS et par la suite présentées dans leur intégralité et de manière spécifique au syndicat de la façon habituelle. L'allégation selon laquelle les signatures étaient exigées s'est révélée inexacte au terme de l'audition des différents témoins. Par conséquent, elle est sans fondement.

[59] The Board is comforted in its section 94(1)(a) analysis of the complaint when it reviews the applicable jurisprudence submitted by both counsel. The TWU, in its complaint against TELUS, alleged that the unilateral changes to the Performance Management Program, including the changes to the letters of expectations, the frequency of performance reviews and other such changes, effectively undermined the union's representation of its members. In *Canadian Broadcasting Corporation* (1991), 85 di 27; and 15 CLRBR (2d) 154 (CLRB no. 865), the Board commented extensively upon the type of change that would likely undermine the union, as well as the circumstances that must be present, so as to constitute a breach of section 94(1)(a). It is noteworthy that this lengthy citation also dealt with the requirement to

[59] Le Conseil est renforcé dans son analyse de la plainte fondée sur l'alinéa 94(1)a) lorsqu'il passe en revue la jurisprudence pertinente que les deux procureurs ont déposée. Dans sa plainte contre TELUS, le STT a allégué que les changements apportés unilatéralement au Programme de gestion du rendement, y compris les changements apportés aux lettres d'attentes, la fréquence des examens du rendement et autres changements de cette nature, minaient effectivement la capacité du syndicat de représenter ses membres. Dans l'affaire *Société Radio-Canada* (1991), 85 di 27; et 15 CLRBR (2d) 154 (CCRT nº 865), le Conseil a longuement commenté le type de changement qui minerait vraisemblablement la capacité du syndicat, ainsi que les circonstances qui doivent exister pour qu'il y ait manquement à

consult, which was another aspect raised by the complainant and which became more focused as the hearing progressed.

It is to be noted that what the employer did in the instant case was within the purview of both collective agreements. Each agreement contains a management rights clause, and each contains provisions, although with differing degrees of elaboration, in respect of work-force reductions. **The parties might have negotiated a process of consultation in respect of contemplated changes occurring during the life of the collective agreements, but they did not do so. However that may be, the question remains whether or not the employer interfered with the representation of employees by these unions in the circumstances of this case**, those circumstances being a major corporate restructuring, involving the closing of stations and the loss of many jobs. Did the employer in this case violate the statutory prohibition set out in section 94(1)(a)?

In *Canada Post Corporation* (1985), 63 di 136 (CLRB no. 544), a complaint of the same nature as that in the instant case was filed where an employer had unilaterally and without consultation reorganized its operations in such a way as to exclude from the scope of a collective agreement certain positions which had previously come within it. The Board did not declare that an unfair labour practice had occurred because, as it found, the union had refused to discuss the matter when it found out what the employer had decided. Certain passages in the decision, however, do lend a degree of support to the claimants' positions in the instant case. We would refer particularly, as did counsel for the complainants, to the following:

"For example, we share the view that an employer who is subject to the *Canada Labour Code* and who makes major changes to its business without consulting the union may, in certain circumstances, leave itself open to the charge of interference.

What changes are we talking about here?

To answer this question, we must necessarily rely on practical experience. Although we do not pretend to have an exhaustive or definitive answer, since each case must be considered individually, **it seems logical to us that any change that is likely to have a drastic and substantial impact on the members of the bargaining unit or their bargaining agent would fall into this category. In short, we are not thinking here of routine matters or cosmetic changes. The closing of a business, the relocation of a plant, the contracting out to third parties of work performed by union members are all changes that could conceivably, depending on the circumstances, fall into this category. We would also include in this category a change in the organization of a business that results in the mass and permanent abolition**

l'alinéa 94(1)a). Il faut noter que cette longue citation porte également sur l'exigence de consulter, un aspect qui avait été soulevé dans cette affaire et qui s'est précisé davantage à mesure que l'audience s'est déroulée.

Cela dit, il convient de souligner que les mesures que l'employeur a prises en l'espèce respectaient les deux conventions collectives pertinentes. En effet, toutes deux contiennent une clause sur les droits de la direction, ainsi que des dispositions plus ou moins détaillées sur les compressions d'effectif. **Les parties auraient pu négocier une procédure de consultation à l'égard des changements que la direction envisageait et qu'elle aurait pu vouloir mettre en oeuvre pendant la période d'application des conventions collectives, mais elles ne l'ont pas fait. Quoi qu'il en soit, il reste à savoir si l'employeur est intervenu dans la représentation des employés par les syndicats en cause dans les circonstances de la présente affaire**, c'est-à-dire dans le contexte d'une importante restructuration de ses activités qui entraîne la fermeture de plusieurs stations et la perte de nombreux emplois. Bref, dans la présente affaire, l'employeur a-t-il violé l'interdiction qui lui est imposée par l'alinéa 94(1)a) du *Code*?

Dans *Société canadienne des postes* (1985), 63 di 136 (CCRT n° 544), le Conseil a été saisi d'une plainte de la même nature que celle qu'il doit trancher en l'espèce, lorsqu'un employeur a décidé unilatéralement et sans consultation préalable de réorganiser ses activités de façon à soustraire à l'application d'une convention collective certains postes qui y étaient auparavant assujettis. À l'époque, le Conseil n'a pas déclaré que l'employeur s'était rendu coupable de pratique déloyale de travail, parce qu'il a constaté que le syndicat avait refusé de discuter avec l'employeur après avoir découvert ce que celui-ci avait décidé. Toutefois, certains passages de la décision étayent jusqu'à un certain point la position des plaignants dans la présente affaire. Nous allons en citer les extraits suivants, comme les avocats des plaignants l'ont fait:

«Ainsi, nous partageons l'avis que des changements importants dans l'entreprise peuvent dans certaines circonstances exposer un employeur assujetti au *Code canadien du travail* à un reproche d'ingérence s'il en écarte le syndicat.

De quels changements peut-on parler en pareils cas?

Une réponse empirique s'impose. Sans prétendre à une réponse exhaustive ni définitive, chaque espèce devant être traitée individuellement, **on peut penser qu'une décision susceptible d'avoir un impact radical et substantiel à l'égard des membres d'une unité de négociation ou de leur agent négociateur tomberait dans cette catégorie. Bref, on ne parle pas ici d'affaires courantes, ni de changements cosmétiques. Tout comme la fermeture d'une entreprise, la relocalisation d'une usine, l'attribution à des tiers de contrats pour du travail exécuté par les syndiqués pourraient, selon les circonstances, appartenir à ce groupe. Nous en pensons autant d'une modification apportée à l'organisation d'une entreprise entraînant l'abolition globale et définitive d'un nombre important de postes au**

of a large number of positions included in a bargaining unit, especially when accompanied by the creation of new positions outside the unit.

...

The Board can say ... that section 184(1)(a) [now section 94(1)(a)] of the *Code* prohibits an employer from simply ignoring the bargaining agent when making such changes. To condone such conduct would be tantamount to 'a rejection of the trade union's statutory role.'...

(pages 162-163)"

In that case, as in this, there occurred what was called a "radical reorganization," although that case would not appear to have involved station closings and lay-offs as the instant case does. In that case, there was a substantial transfer of positions out of the bargaining unit, which is not a feature of the present case, although the population of the bargaining units will be reduced. Further, in the *Canada Post* case, the employer engaged in individual bargaining with employees, and in some cases even refused the union the right to speak for those employees, and refused the employees' requests to be represented by the union. In such circumstances it would be our view as well that there was interference with the representation of employees by a trade union.

...

The complaint against the employer, it must be remembered, is one of interference with the representation of employees by a trade union. The complainants argued, in effect, that the employer must have interfered with the trade unions' rights of representation because it had not consulted with the unions on business decisions. **On this argument, employers are required, by section 94(1)(a), to consult with bargaining agents with respect to "any change that is likely to have a drastic and substantial impact on the members of the bargaining unit or their bargaining agent" (*Canada.Post, supra*, at page 163). With respect, we cannot read such a requirement, considered as a general rule, in the prohibition against interference with representation set out in section 94(1)(a), even where that section is given the broad interpretation found in this Board's decisions, and with which we agree.**

...

The appropriate form of representation may indeed be consultation as opposed to negotiation (note, in this respect, what the Board said in *Canada Post, supra*, at page 164), and refusal to consult may indeed, in some circumstances, constitute an interference with such representation and hence a violation of section 94(1)(a). In the instant case, however, the non-consultation did not, on the facts as alleged, amount to an interference with the representation of the employees by the trade unions. It did not subvert the status of the trade unions as bargaining agents. To conclude otherwise,

sein d'une unité de négociation surtout si on l'assortit de la création parallèle de nouveaux postes hors de l'unité.

...

[Le Conseil peut] ... affirmer que l'alinéa 184(1)a) [maintenant alinéa 94(1)a)] du *Code* interdit à un employeur d'écarter purement et simplement l'agent négociateur lors de pareils changements. Le permettre reviendrait à «nier le rôle statutaire» du syndicat...

(pages 162-163)»

Dans cette affaire comme en l'espèce, l'employeur a procédé à ce qu'on a appelé une «réorganisation radicale», bien qu'il ne semble pas y avoir eu alors de fermetures de stations ni de mises à pied, contrairement à ce qui s'est produit dans la présente affaire. Dans *Société canadienne des postes, supra*, de nombreux postes ont été redéployés hors de l'unité de négociation; ce n'est pas le cas dans la présente affaire, bien que l'effectif des unités de négociation doive baisser. En outre, dans *Société canadienne des postes*, l'employeur a négocié individuellement avec les employés; il est allé dans certains cas jusqu'à refuser au syndicat le droit d'être le porte-parole des employés, en rejetant les demandes que ceux-ci lui avaient faites pour être représentés par le syndicat. Dans ces circonstances, nous estimerions nous aussi que l'employeur était intervenu dans la représentation des employés par un syndicat.

...

Il faut bien se rappeler que les plaignants ont déclaré que l'employeur était intervenu dans la représentation des employés par un syndicat. En fait, ils ont prétendu que l'employeur s'était en fait ingéré dans les droits de représentation des syndicats parce qu'il ne les avait pas consultés sur des décisions de gestion. **D'après les syndicats, les employeurs sont tenus, en application de l'alinéa 94(1)a), de consulter les agents négociateurs avant de prendre «une décision susceptible d'avoir un impact radical et substantiel à l'égard des membres d'une unité de négociation ou de leur agent négociateur» (*Société canadienne des postes, supra*, page 163). En toute déférence, nous ne pouvons pas interpréter l'interdiction d'intervenir dans la représentation des employés par un syndicat, que l'alinéa 94(1)a) impose à l'employeur, comme si elle imposait à ce dernier une obligation pareille, prise comme règle générale, même si nous donnions à cet alinéa une interprétation aussi large que celle qu'il a reçue dans d'autres décisions du Conseil, auxquelles nous souscrivons d'ailleurs.**

...

La forme de représentation appropriée peut fort bien être la consultation plutôt que la négociation (il convient à cet égard de se rappeler ce que le Conseil a déclaré dans *Société canadienne des postes, supra*, à la page 164), et le refus de l'employeur de consulter le syndicat peut, dans certaines circonstances, constituer de l'ingérence dans la représentation des employés par ce dernier et, par conséquent, une violation de l'alinéa 94(1)a). Néanmoins, dans la présente affaire, si l'on en juge d'après les faits qui nous ont été présentés, l'absence de consultation n'a pas été

on the facts before us, would be to elevate the prohibition against interference set out in section 94(1)(a) into a positive requirement of participation in major management decisions having serious effects on employees. Whatever might be the merits of such a provision, it is not set out in section 94(1)(a).

(pages 31-34; and 157-160; emphasis added)

[60] Chairman Weatherill's analysis in *Canadian Broadcasting Corporation (865)*, *supra*, established the possibility that a failure to consult concerning workplace issues could constitute a breach of section 94(1)(a). This theme was further clarified in a later decision, *Canadian Broadcasting Corporation* (1994), 96 di 122; 27 CLRBR (2d) 110; and 95 CLLC 220-028 (CLRB no. 1102), as follows:

Greater consultation and interaction between management and labour on workplace issues is not only desirable but, in the current social and economic milieu, becoming increasingly necessary. In order for labour and management to develop the constructive labour relations and collective bargaining practises which Parliament intended to support and foster by promulgating the *Canada Labour Code*, parties, such as the union and employer at CBC, faced with the demanding circumstances that presently exist, must adopt progressive and realistic industrial relations strategies. Strategies that both acknowledge the existing economic and competitive realities, as well as appreciate the necessary mutual interdependence of the union and employer in promoting and achieving the common well-being of both the employer's operation and the employees' working conditions to "ensure" in the words of Parliament, "a just share of the fruits of progress to all" (Preamble of the *Code*).

In the prevailing circumstances at the CBC, it is understandable why the employer sought to establish a process that would facilitate the kind of broad-based employee involvement it hoped to achieve. **However, in a union environment, the employer cannot institute an employee participation program - such as the OFC was - which focuses on areas that are directly the concern of the union in the collective agreement, or on the bargaining table, without involving the union itself in the establishment and conduct of the process**. To be successful, any consultative program to be implemented by the employer in a unionized workplace must involve the union in a meaningful way. To ensure that the consultative process established does not offend the provisions of the *Code*, the employer must ensure that its implementation does not serve to subvert, circumvent or replace the union in its legitimate role as exclusive bargaining agent or, in the words of

l'équivalent d'une intervention de l'employeur dans la représentation des employés par les syndicats. Elle n'a pas miné leur statut d'agent négociateur. Si nous arrivions à une conclusion différente à partir des faits dont nous avons été saisis, nous ferions de l'interdiction d'intervenir imposée par l'alinéa 94(1)a) une obligation pour l'employeur de faire participer le syndicat aux décisions de gestion d'envergure qui doivent avoir d'importantes répercussions sur les employés. Si valable que pourrait être une disposition de ce genre, il reste que ce n'est pas là le sens de l'alinéa 94(1)a).

(pages 31-34; et 157-160; c'est nous qui soulignons)

[60] Par son analyse dans l'affaire *Société Radio-Canada (865)*, précitée, le président Weatherill a établi qu'il était possible qu'une omission de consulter sur les questions relatives au milieu de travail constitue un manquement à l'alinéa 94(1)a). Ce point a été précisé davantage dans une décision subséquente, l'affaire *Société Radio-Canada* (1994), 96 di 122; 27 CLRBR (2d) 110; et 95 CLLC 220-028 (CCRT n° 1102), dans les termes suivants:

Des consultations et une interaction accrues entre la direction et les travailleurs sur les questions touchant le milieu du travail sont non seulement souhaitables mais, dans l'environnement socio-économique actuel, de plus en plus nécessaires. Pour que le patronat et les syndicats établissent les relations de travail positives et les pratiques de négociation collective que le Parlement entendait appuyer et encourager lorsqu'il a promulgué le *Code canadien du travail*, les parties, comme le syndicat et l'employeur à la SRC, doivent, pour surmonter les circonstances difficiles de l'heure, adopter, en matière de relations du travail, des stratégies progressistes et réalistes. Des stratégies qui tiennent compte de la situation actuelle sur le plan de l'économie et de la concurrence, tout en appréciant l'indispensable interdépendance mutuelle du syndicat et de l'employeur pour ce qui est de promouvoir et de réaliser le bien-être commun à l'exploitation de l'employeur et aux conditions de travail des employés en «assurant à tous une juste part des fruits du progrès», pour reprendre les termes qu'emploie le législateur dans le préambule du *Code*.

Dans les circonstances qui règnent à la SRC, il est compréhensible que l'employeur ait cherché à établir un processus apte à faciliter cette participation générale des employés qu'il souhaitait atteindre. **Toutefois, dans un milieu syndiqué, l'employeur ne peut instituer un programme de participation des employés, du genre du PDC, qui soit axé sur des domaines qui ressortent directement au syndicat, soit aux termes de la convention collective ou à la table de négociation, sans faire intervenir ce dernier dans l'instauration et la gestion de ce processus**. Pour obtenir de bons résultats, l'employeur qui désire instaurer un programme consultatif en milieu de travail syndiqué doit y faire participer le syndicat d'une façon significative. Pour s'assurer que le processus consultatif créé ne contrevient pas aux dispositions du *Code*, l'employeur doit veiller à ce que sa mise en oeuvre ne contribue pas à renverser, contourner ou remplacer le rôle

section 94, otherwise interfere with the administration of the trade union or its representation of the employees.

(pages 133-134; 121-122; and 143,272-143,273; emphasis added)

[61] To better understand the reason why this later panel of the Board determined that a breach had occurred because of a lack of consultation, the CBC's program must be more fully understood. The CBC's conduct that was being challenged involved a program called "Opportunities for Change (OFC)," which was described as follows:

Starting From Basic Principles

1. Broad Job Categories

• Job categories will be broadly defined. This will result in more varied, interesting and rewarding work.

2. Jobs Defined by Function

• Jobs will be defined by function rather than in terms of equipment or organizational structure.

3. Convergence of Technical, Production and On-Air Functions

• Radio and television production requires both generalists and specialists in both craft and program areas. Some functions may be performed by personnel from more than one bargaining unit.

4. More Training

• The Corporation's Investment in training, and in developing the skills of its people, will be increased. This will enhance career opportunities for employees.

5. A More Flexible Approach To Compensation

• CBC will maintain basic national pay rates, but with enough flexibility to recognize the range of employees from entry level through to highly skilled and specialized.

6. Self-Assignment

• The principle of self-assignment should be extended.

7. Production: In-House + Co-production + Independent

• CBC will continue both in-house production and acquisition from independent producers.

légitime d'agent négociateur exclusif du syndicat, ou, aux termes de l'article 94, ne constitue pas une ingérence dans l'administration d'un syndicat ou la représentation des employés.

(pages 133-134; 121-122; et 143,272-143,273; c'est nous qui soulignons)

[61] Pour mieux comprendre la raison pour laquelle ce banc subséquent du Conseil a déterminé qu'il y avait eu manquement en raison de l'omission de consulter, il faut également mieux saisir la teneur du programme mis de l'avant par la SRC. Le comportement contesté de la SRC se rapportait à un programme appelé «Possibilités de changement (PDC)» que l'on a décrit dans les termes suivants:

Énoncé des principes généraux

1. Grandes catégories d'emplois

• Les catégories d'emplois seront définies en termes généraux. Cela permettra de diversifier davantage les fonctions et de les rendre plus intéressantes et motivantes.

2. Emplois définis selon leur fonction

• Les emplois seront définis selon leur fonction plutôt que selon l'équipement utilisé ou la structure organisationnelle.

3. Convergence des fonctions techniques, de production et de diffusion

• La production des émissions de radio et de télévision requiert des généralistes et des spécialistes aussi bien dans le domaine de la programmation que sur le plan des métiers. Certaines fonctions peuvent être assumées par du personnel provenant de plus d'une unité de négociation.

4. Supplément de formation

• L'apport de la Société en matière de formation et de mise en valeur des aptitudes de ses employés sera accru. Le personnel verra ainsi ses possibilités d'avancement se multiplier.

5. Approche plus souple vis-à-vis de la rémunération

• La SRC continuera d'appliquer de grands barèmes de rémunération à l'échelle nationale. Elle les assouplira cependant suffisamment pour que soit prise en compte la diversité des employés, que ce soit au niveau de l'embauche ou au niveau des fonctions hautement qualifiées ou spécialisées.

6. Autodétermination des tâches

• Le principe de l'autodétermination des tâches devrait être exploité davantage.

7. Production: production interne + coproduction + producteurs indépendants

• La SRC continuera de faire appel à la production interne et aux services des producteurs indépendants.

8. Staffing to Meet Operational Requirements

• Staffing needs, mixes and assignments should be determined on the basis of the skills required to meet production and operational demand.

9. Sharing Resources With Co-Producers

• A production-oriented environment will facilitate the amalgamation of resources among CBC and other producers.

10. Complaint Resolution

• The process for hearing and resolving complaints should be simplified.

(pages 124-125; 112-113; and 143,268)

[62] The above list of opportunities under the OFC program in *Canadian Broadcasting Corporation (1102)*, *supra*, involved a clear and direct dialogue with employees on collective bargaining issues. Considering the following three examples from the above list, "A More Flexible Approach to Compensation" dealt directly with the pay scales, "Staffing to Meet Operational Requirements" dealt directly with assignment of work by means other than seniority, and "Complaint Resolution" dealt directly with the grievance procedure. These three points of discussion were matters naturally arising in the regular sphere of collective bargaining.

[63] When you compare the facts in the present TWU's complaint with those in *Canadian Broadcasting Corporation (1102)*, *supra*, the differences are substantial and stark. The TWU is challenging the infusion of corporate values into both bargaining proposals and performance reviews. While it was argued by the TWU that there was an attempt to have employees place the needs of the organization (e.g. customer service, new technologies and new work processes) ahead of personal needs as an outgrowth of the corporate values, that does not automatically translate into an attack on seniority rights in the collective agreement. In the same sense, this also does not directly represent an attempt by TELUS to have employees accept mandatory overtime provisions in the collective agreement in place of the current voluntary provisions. While the alleged connection between a general organizational value and a specific bargaining proposal on an academic level may contain an element of logic, labour relations are far too complex and

8. Dotation en fonction des exigences opérationnelles

• Les besoins en dotation, les regroupements de personnel et les affectations devraient être déterminés d'après les compétences nécessaires pour satisfaire aux besoins de la production et de l'exploitation.

9. Partage des ressources avec les coproducteurs

• Un environnement axé sur la production rendra plus facile le regroupement des ressources entre la SRC et les autres producteurs.

10. Règlement des plaintes

• Le processus de l'audition et du règlement des plaintes devrait être simplifié.

(pages 124-125; 112-113; et 143,268)

[62] Dans l'affaire *Société Radio-Canada (1102)*, précitée, cette liste de possibilités prévue sous le régime du programme PDC supposait un dialogue franc et direct avec les employés sur des questions visées par les négociations collectives. Si l'on examine les trois exemples suivants tirés de la liste précitée, l'«Approche plus souple vis-à-vis de la rémunération» se rapportait directement aux échelles salariales, la «Dotation en fonction des exigences opérationnelles» se rapportait directement à l'attribution du travail en fonction d'un facteur autre que l'ancienneté, et le «Règlement des plaintes» se rapportait directement à la procédure de règlement des griefs. Ces trois points de discussion se retrouvent naturellement à l'ordre du jour ordinaire des négociations collectives.

[63] Si l'on compare les faits dans la présente plainte du STT à ceux qui existaient dans l'affaire *Société Radio-Canada (1102)*, précitée, les différences sont substantielles et marquées. Le STT conteste l'insertion des valeurs de l'entreprise tant dans les propositions de négociation que dans les examens du rendement. Il fait valoir que l'employeur a tenté d'amener les employés à placer les besoins de l'organisation (p. ex. le service à la clientèle, les nouvelles technologies et les processus de travail nouveaux) devant leurs propres besoins dans le contexte des valeurs de l'entreprise, mais cela ne signifie pas automatiquement qu'il s'en est pris aux droits d'ancienneté prévus dans la convention collective. De même, cela ne constitue pas non plus une tentative directe de TELUS de forcer les employés à accepter, dans la convention collective, des dispositions les obligeant à effectuer des heures supplémentaires, à la place des dispositions actuelles, aux termes desquelles les heures supplémentaires sont facultatives. Bien que le lien dont on allègue l'existence entre une

dynamic for one to accept that such an easy, simplistic connectivity between the two multifaceted concepts readily translates into the realities of the workplace.

[64] The union encouraged the Board to specifically examine the employer's bargaining proposal dealing with job selection criteria. The bargaining proposal stated that "selection will be based on a selection priority and the successful candidate meeting the skills, qualifications, abilities, and aptitude requirements of the posted position." The union objected to the absence of any reference to seniority in the proposed selection criteria. It explained this absence to the employer's preceding proposal, which stated that "an employee's performance on the existing job must meet job requirements to be considered for the posted position." There is clearly a connection between the two proposals. However, even without such corporate values, similar "selection" proposals are undoubtably regularly made by employers across the country and regularly rejected by unions. The Board required additional evidence in order to make a direct, not a speculative, connection. The Board therefore reviewed the various documents and communication provided to employees under the PDP, including the letters of expectations. It is clear that all of the documentation deals specifically with employees' work performance in their current position. For example, the letter of expectations explicitly states that the employee being evaluated is "required to be competent in [his or her] role," with no reference to future career advancements being tied to current performance. Training opportunities are linked to an employee's area of deficiency or interest through the performance review process. The focus of the training is to help the employee reach the performance expectations required for the current job. The documentation failed to provide the evidence of connectivity through to the performance reviews that was urged upon the Board by the union.

[65] So what has changed? Where is the "drastic and substantial impact on the members of the bargaining

valeur générale de l'entreprise et une proposition de négociation en particulier puisse, en théorie et dans une certaine mesure, être logique, les relations du travail sont beaucoup trop complexes et dynamiques pour que l'on accepte qu'un lien à ce point aisé et simpliste entre ces deux concepts complexes se transpose sans peine dans la réalité du milieu de travail.

[64] Le syndicat a encouragé le Conseil à se pencher plus particulièrement sur la proposition de négociation de l'employeur relative aux critères de sélection. Suivant cette proposition, «la sélection s'effectuera suivant une priorité de sélection et compte tenu du fait que le candidat retenu satisfait aux exigences du poste affiché sur le plan des compétences, des qualités, des habiletés et des aptitudes» (traduction). Le syndicat s'est opposé à l'absence de tout renvoi à l'ancienneté dans les critères de sélection proposés. Il a expliqué cette absence par la proposition précédente de l'employeur, selon laquelle «le rendement de l'employé dans son emploi actuel doit satisfaire aux exigences qu'il faut prendre en considération pour le poste affiché» (traduction). Il existe un lien évident entre les deux propositions. Toutefois, même en l'absence de telles valeurs prônées par l'entreprise, il ne fait aucun doute que des employeurs de partout au pays font régulièrement de telles propositions en matière de «sélection», qui sont régulièrement rejetées par les syndicats. Le Conseil avait besoin d'une preuve supplémentaire pour établir l'existence d'un lien direct et non simplement conjectural. Il a donc examiné les divers documents et communications remis aux employés sous le régime du PPP, dont les lettres d'attentes. Il est clair que toute cette documentation porte expressément sur le rendement au travail des employés dans le poste qu'ils occupent. Par exemple, la lettre d'attentes indique explicitement que l'employé soumis à une évaluation «doit être compétent dans son rôle» (traduction), sans renvoi à l'existence d'un lien entre des promotions professionnelles à venir et le rendement actuel. Le processus d'examen du rendement permet d'établir un lien entre les possibilités de formation et le domaine où l'employé a des lacunes ou auquel il s'intéresse. L'objectif de la formation est d'aider l'employé à répondre aux attentes en matière de rendement auxquelles il doit satisfaire pour occuper son poste. Contrairement à ce que le syndicat demande au Conseil de conclure, la documentation ne permet pas d'établir que le lien remonte jusqu'aux examens du rendement.

[65] Alors, qu'est-ce qui a changé? Où est l'«impact radical et substantiel à l'égard des membres d'une unité

unit or their bargaining agent" that was considered a requirement in *Canadian Broadcasting Corporation (865)*, *supra*, in order to find a breach of section 94(1)(a)? The union alleged that the drastic and substantial impact arises from the changes to the performance management process. The evidence showed that there were now different metrics used to measure the performance of employees. The performance review forms had also changed. Although the union alleged that the PDP was more than a difference of degree, but a difference of kind, the facts do not support this assertion. While there were substantive differences, the cornerstones of performance management had not changed. While the employer claimed the performance review process was non-disciplinary in nature, it maintained the previously existing 30-60-90 process as a parallel process to the performance review process. It is not necessary for the Board to state its conclusions regarding the disciplinary or non-disciplinary nature of either the performance management process or the 30-60-90 process. Such a determination is best left for an arbitration hearing specifically convened to determine that issue, should the challenge someday arise. The various components of previous performance review programs were reorganized and compartmentalized into what has been referred to above as the PPR, PPO and PDP. While the concepts embodied in the PPR, PPO and PDP have been clarified and modified so that they incorporated the TELUS values, they are essentially just a re-packaged and enhanced version of earlier performance management programs. While the employer could possibly have rolled out the revised Performance Management Program more clearly, so as to create less employee and union stresses, there was nothing in the implementation and communication of the program that constituted a breach of section 94(1)(a).

de négociation ou de leur agent négociateur» qui, d'après l'affaire *Société Radio-Canada (865)*, précitée, doit exister pour que l'on puisse conclure qu'il y a eu manquement à l'alinéa 94(1)a)? Le syndicat a allégué que l'impact radical et substantiel naît des changements qui ont été apportés au processus de gestion du rendement. La preuve a démontré que l'on utilisait maintenant des mesures différentes pour évaluer le rendement des employés. En outre, les formulaires d'examen du rendement ont été modifiés. Le syndicat a allégué que le PPP était différent non seulement sur le plan de la mesure dans laquelle il s'applique, mais aussi par sa nature, mais les faits n'appuient pas une telle affirmation. Il existe certes des différences marquées, mais les pierres angulaires de la gestion du rendement sont restées les mêmes. L'employeur a fait valoir que le processus de révision du rendement était de nature non disciplinaire, mais il a maintenu le processus 30-60-90 existant parallèlement au processus de révision du rendement. Il n'est pas nécessaire que le Conseil énonce les conclusions qu'il tire sur la nature disciplinaire ou non disciplinaire du processus de gestion du rendement ou du processus 30-60-90. Il est préférable qu'une telle décision soit prise dans le cadre d'une audience d'arbitrage expressément convoquée pour trancher cette question, s'il y a un jour contestation à cet égard. Les divers volets des programmes antérieurs de révision du rendement ont été remaniés et compartimentés de manière à former ce qu'on a appelé précédemment les ERP, les ORP et les PPP. Bien que les concepts intégrés dans les ERP, les ORP et les PPP aient été clarifiés et modifiés de manière à intégrer les valeurs de TELUS, ils sont essentiellement et simplement une version réaménagée et améliorée des programmes antérieurs de gestion du rendement. L'employeur aurait peut-être pu mettre en oeuvre le programme révisé de gestion du rendement plus clairement, de manière à créer une moins grande angoisse chez les employés et le syndicat, mais il n'y a rien dans la mise en oeuvre et la communication du programme qui constitue un manquement à l'alinéa 94(1)a).

[66] The evidence was that, historically, TELUS and its predecessor companies had periodically modified the performance management process with minimal or no union input or consultation. The only instance of any significant union consultation was in one of the Alberta predecessor bargaining units where a joint union-management committee worked to revise and implement a modified performance management program. Also, in 1997, the TWU was consulted through a presentation of the details on the 1997 revised Performance Management Program. The history in

[66] La preuve a permis d'établir que, par le passé, TELUS et les entreprises qui l'ont précédée avaient périodiquement modifié le processus de gestion du rendement sans obtenir les commentaires du syndicat ou sans le consulter, si ce n'est dans une faible mesure. Le seul cas où l'entreprise a consulté le syndicat de manière significative a été observé au sein de l'une des anciennes unités de négociation formée en Alberta. Dans ce cas, un comité syndical-patronal conjoint avait travaillé en vue de réviser et de mettre en oeuvre un programme de gestion du rendement modifié. En outre,

British Columbia with the TWU was undisputed that the union actively refused to even recognize the SP23 performance review process and that it advised employees on how to challenge specific components to any performance review. There was no historical basis upon which to suggest that consultation should occur, although progressive labour relations would suggest otherwise. In this latest iteration of the employer's Performance Management Program, the TWU did request a consultative meeting. However, once the union filed this complaint, the employer cancelled the meeting. There was no basis to find a breach of section 94(1)(a) because of a lack of consultation in these circumstances.

en 1997, la consultation du STT a revêtu la forme d'un exposé des détails du programme de gestion du rendement révisé de 1997. En Colombie-Britannique, en ce qui concerne le STT, personne n'a contesté que le syndicat avait activement refusé ne serait-ce que de reconnaître le processus de révision du rendement SP23, et qu'il avait conseillé les employés sur la manière de contester des volets précis de tout examen du rendement. Rien, dans ce qui s'est produit par le passé, ne permet de dire qu'il doit y avoir consultation, bien que la notion de relations du travail progressives suppose le contraire. Dans le contexte de cette dernière version du programme de gestion du rendement de l'employeur, le STT a bel et bien demandé la tenue d'une réunion de consultation mais, après que le syndicat eut déposé sa plainte, l'employeur a tout annulé. Dans les présentes circonstances, il n'y a aucune raison de conclure à l'existence d'un manquement à l'alinéa 94(1)a) pour omission de consulter.

[67] Lastly, the union alleged that the unreasonableness of the expectations and standards contained in the letters of expectations and the PPO demonstrated that it was improper. While the employer is free to set unreasonable expectations, the enforcement of those unreasonable standards may create problems for the employer under the collective agreement and before this Board or an arbitrator. However, the establishment of unreasonable standards does not constitute a breach of a union's ability to represent its members under section 94(1)(a).

[67] Enfin, le syndicat a allégué que le caractère déraisonnable des attentes et des normes prévues dans les lettres d'attentes et dans le PPP démontrait qu'elles étaient abusives. Bien que l'employeur soit libre d'établir des attentes déraisonnables, leur mise en application risque de lui créer des difficultés sous le régime de la convention collective et devant le Conseil ou un arbitre. Toutefois, l'établissement de normes déraisonnables ne constitue pas un manquement à la capacité d'un syndicat de représenter ses membres conformément à l'alinéa 94(1)a).

[68] In summary, the Board finds no evidence that the revised Performance Management Program unilaterally implemented by TELUS could be considered as having a "drastic and substantial impact on the members of the bargaining unit or their bargaining agent." It must be remembered that while the revised PDP may cause a degree of employee and union anxiety, it is not within the same category as the Board had noted earlier in *Canadian Broadcasting Corporation (865)*, *supra*. In *Canada Post Corporation* (1985), 63 di 136 (CLRB no. 544), the Board was considering a more significant level of change.

[68] En résumé, le Conseil ne voit aucune preuve que le programme de gestion du rendement révisé que TELUS a mis en oeuvre unilatéralement pourrait être considéré comme ayant un «impact radical et substantiel à l'égard des membres d'une unité de négociation ou de leur agent négociateur». Il faut se rappeler que, bien que le PPP révisé puisse susciter une certaine anxiété chez les employés et le syndicat, il n'appartient pas à la catégorie que le Conseil a établie précédemment dans l'affaire *Société Radio-Canada (825)*, précitée. Dans *Société canadienne des postes* (1985), 63 di 136 (CCRT nº 544), le Conseil a été appelé à se pencher sur un changement beaucoup plus marqué.

> ... we are not thinking here of routine matters or cosmetic changes. The closing of a business, the relocation of a plant, the contracting out to third parties of work performed by union members are all changes that could conceivably, depending on the circumstances, fall into this category. We would also include in this category a change in the organization of a

> ... on ne parle pas ici d'affaires courantes, ni de changements cosmétiques. Tout comme la fermeture d'une entreprise, la relocalisation d'une usine, l'attribution à des tiers de contrats pour du travail exécuté par les syndiqués pourraient, selon les circonstances, appartenir à ce groupe. Nous en pensons autant d'une modification apportée à l'organisation d'une entreprise

> business that results in the mass and permanent abolition of a large number of positions included in a bargaining unit...
>
> (page 163)

[69] Nor does the Board find any evidence that the revised Performance Management Program, as it was implemented generally and through one-on-one meetings with employees, constituted bargaining directly with employees so as to contravene section 94(1)(a).

[70] For all of the above reasons, the TWU's complaint alleging a breach of section 94(1)(a) by TELUS is dismissed.

[71] The union also filed its complaint on the basis of section 50(b). One of the allegations included in the complaint referred to the fact that employees were required to agree to and sign the PDP document recording their performance review. The evidence failed to confirm this alleged fact, although there was some initial confusion within the management ranks that could have been interpreted as changing the long-standing practice that employees were permitted to refuse to sign a performance management review document without any repercussions. After a review of all of the evidence, the employer did not change its practice in this regard. Accordingly, this component to the complaint is dismissed.

[72] The other two allegations under section 50(b) dealt with the mandatory requirement to participate in the PDPs and the assertion that the Personal Development Process did not exist at all prior to the commencement of collective bargaining.

[73] The Board had previously reviewed the purpose and effect of section 50(b) of the *Code* in *BCTV, a Division of WIC TV Limited*, [2000] CIRB no. 71; and 67 CLRBR (2d) 285, when it stated:

> The purpose and the scope of the freeze provisions were set out in *Air Canada* (1977), 24 di 203 (CLRB no. 113):
>
> "... This section prohibits an employer from altering 'the rates of pay, any term or condition of employment or any right or privilege of the employees in the bargaining unit' or 'any right or privilege of the bargaining agent' until the time of a lawful work stoppage, unless 'the bargaining agent consents to the alteration of such a term or condition or such a right or privilege'. The prohibition is imposed on the employer, because Parliament recognizes that in the normal course it is the

> entraînant l'abolition globale et définitive d'un nombre important de postes au sein d'une unité de négociation...
>
> (page 163)

[69] Le Conseil ne peut voir non plus aucune preuve que le programme de gestion du rendement révisé, tel qu'il a été mis en oeuvre de manière générale et au moyen de rencontres individuelles avec les employés, constituait une négociation directe avec les employés, et qu'il a donc donné lieu à un manquement à l'alinéa 94(1)a).

[70] Pour tous les motifs qui précèdent, la plainte dans laquelle le STT allègue l'existence d'un manquement à l'alinéa 94(1)a) par TELUS est rejetée.

[71] La plainte du syndicat est fondée également sur l'alinéa 50b). L'une des allégations formulées dans la plainte se rapporte au fait que les employés étaient tenus d'accepter et de signer le document du PPP faisant état de leur examen du rendement. La preuve n'a pas permis de confirmer cette allégation même si, au départ, la situation a créé une certaine confusion au sein de la direction et aurait pu être interprétée comme ayant pour effet de modifier la pratique de longue date selon laquelle les employés pouvaient refuser de signer un document d'examen du rendement sans en subir les conséquences. Après avoir examiné toute la preuve, le Conseil ne peut conclure que l'employeur a modifié sa pratique à cet égard. Par conséquent, ce volet de la plainte est rejeté.

[72] Les deux autres allégations faites au regard de l'alinéa 50b) se rapportent à l'obligation absolue de participer aux PPP et à l'affirmation que le processus de perfectionnement personnel n'existait aucunement avant que les négociations collectives soient entreprises.

[73] Le Conseil a précédemment examiné l'objet et l'effet de l'alinéa 50b) du *Code* dans l'affaire *BCTV, une division de WIC TV Limited*, [2000] CCRI n° 71; et 67 CLRBR (2d) 285, où il a dit ceci:

> L'objet et la portée des dispositions sur le gel des conditions sont énoncés dans *Air Canada* (1977), 24 di 203 (CCRT n° 113):
>
> «... Cet alinéa prévoit qu'un employeur ne peut modifier ni «l'échelle des salaires, ni aucune condition d'emploi, ni aucun droit ou privilège des employés de l'unité de négociation», ni «aucun droit ou privilège de l'agent négociateur», jusqu'au moment d'un arrêt de travail légal, à moins que «l'agent négociateur ne consente à la modification d'une telle condition ou d'un tel droit ou privilège». Cette restriction est imposée à l'employeur parce que le Parlement est conscient que c'est ce

employer that is in the position to influence the proceedings at the bargaining table by making decisions affecting its operation without prior consultation with the union. By making such decisions and acting unilaterally, the employer can undermine the authority of the employees' bargaining agent, and also poison the environment within which collective bargaining is being conducted and thereby catalyst avoidable legal or illegal industrial conflict. Such unilateral action is contrary to the cooperative relationship envisioned by and sought to be promoted in the *Canada Labour Code*, Part V [now Part I]."

(pages 7-8; and 291-292)

[74] A similar purposive view had been adopted in *Air Canada* (1977), 24 di 203 (CLRB no. 113) by the predecessor to the present Board, the Canada Labour Relations Board:

As a second method of attempting to creating an environment conducive to the settlement of collective bargaining differences and "cooperative efforts to develop good relations and constructive collective bargaining practices" and "constructive settlement of disputes" and "effective industrial relations for the determination of good working conditions and sound labour-management relations" (Preamble), Parliament has enacted section 148(b) [now 50(b)] of the *Code*. This section prohibits an employer from altering "the rates of pay, any term or condition of employment or any right or privilege of the employees in the bargaining unit" or "any right or privilege of the bargaining agent" until the time of a lawful work stoppage, unless "the bargaining agent consents to the alteration of such a term or condition or such a right or privilege". **The prohibition is imposed on the employer, because Parliament recognizes that in the normal course it is the employer that is in the position to influence the proceedings at the bargaining table by making decisions affecting its operation without prior consultation with the union**. By making such decisions and acting unilaterally, the employer can undermine the authority of the employees' bargaining agent, and also poison the environment within which collective bargaining is being conducted and thereby catalyst avoidable legal or illegal industrial conflict. Such unilateral action is contrary to the cooperative relationship envisioned by and sought to be promoted in the *Canada Labour Code*, Part V.

The scope of the prohibition in section 148(b) [now 50(b)] is deliberately more expansive than the scope of past collective agreements. Current or prospective negotiations between a trade union and employer are not restricted to the subjects addressed in previous collective agreements. ... The trade union may seek to negotiate with respect to any matter that is a term and condition of employment, expressed in either individual contracts of employment or a previous collective agreement, and any other matter, characterized by Parliament as "any right or privilege of the employees in the bargaining unit". It may also seek to negotiate with respect to "any right or privilege of the bargaining agent" whether acquired in a previous collective agreement or otherwise

dernier qui, dans le cours normal des choses, est en mesure d'influencer le déroulement des événements à la table de négociation en prenant des décisions touchant l'exploitation de son entreprise sans au préalable consulter le syndicat. En prenant de telles décisions et en agissant de façon unilatérale, l'employeur peut miner le pouvoir de l'agent négociateur représentant les employés, empoisonner l'atmosphère dans laquelle se déroulent les négociations collectives et par la même occasion, déclencher un conflit de travail légal ou illégal qu'on aurait pu autrement éviter. Ces initiatives unilatérales sont contraires à l'esprit de collaboration auquel la Partie V [devenue la Partie I] du *Code canadien du travail* fait allusion et que le législateur a cherché à promouvoir.»

(pages 7-8; et 291-292)

[74] Un point de vue semblable, fondé sur l'objet visé, a été adopté dans l'affaire *Air Canada* (1977), 24 di 203 (CCRT nº 113), par le prédécesseur du Conseil actuel, le Conseil canadien des relations du travail:

Comme deuxième formule permettant de créer un climat propice au règlement des conflits lors des négociations collectives et d'encourager «les efforts conjugés des travailleurs et du patronat pour établir de bonnes relations et des méthodes de règlement positif des différends», ainsi que «des relations industrielles fructueuses permettant d'établir de bonnes conditions de travail et de saines relations de travail» (Préambule), le Parlement a édicté l'alinéa 148b) du *Code*. Cet alinéa prévoit qu'un employeur ne peut modifier ni «l'échelle des salaires, ni aucune condition d'emploi, ni aucun droit ou privilège des employés de l'unité de négociation», ni «aucun droit ou privilège de l'agent négociateur» jusqu'au moment d'un arrêt de travail légal, à moins que «l'agent négociateur ne consente à la modification d'une telle condition ou d'un tel droit ou privilège». **Cette restriction est imposée à l'employeur parce que le Parlement est conscient que c'est ce dernier qui, dans le cours normal des choses, est en mesure d'influencer le déroulement des événements à la table de négociation en prenant des décisions touchant l'exploitation de son entreprise sans au préalable consulter le syndicat**. En prenant de telles décisions et en agissant de façon unilatérale, l'employeur peut miner le pouvoir de l'agent négociateur représentant les employés, empoisonner l'atmosphère dans laquelle se déroulent les négociations collectives et par la même occasion, déclencher un conflit de travail légal ou illégal qu'on aurait pu autrement éviter. Ces initiatives unilatérales sont contraires à l'esprit de collaboration auquel la Partie V de *Code canadien du travail* fait allusion et que le législateur a cherché à promouvoir.

On a délibérément donné aux restrictions qu'impose l'alinéa 148b) [maintenant l'alinéa 50b)] une plus large portée que celle qu'avaient les dispositions correspondantes des conventions collectives antérieures. Désormais, les négociations entre un syndicat et un employeur ne se limiteront plus aux sujets abordés dans les conventions collectives précédentes ... Le syndicat peut chercher à négocier toute question relative aux conditions de travail, que celle-ci figure dans des contrats de travail individuels ou dans une convention collective précédente ainsi que toute autre question ayant trait à ce que le Parlement qualifie de «droit ou privilège des employés de l'unité de négociations». Il peut aussi chercher à négocier tout ce qui concerne un «droit ou privilège

enjoyed by the trade union. (For a discussion of the scope of collective bargaining with respect to the duty to bargain in good faith see *Pulp and Paper Industrial Relations Bureau*, as yet unreported B.C.L.R.B. decision no. 62/77.)

Our interpretation of the purposes of section 148(b), namely protecting the exclusive authority of the bargaining agent from being undermined by unilateral employer action, encouraging cooperative collective bargaining practices and the constructive settlements of disputes, is consistent with the requirement in section 148(b) that an employer alteration is permissible with the consent of the bargaining agent. The requirement for that consent requires the employer to recognize the authority and role of the bargaining agent and necessitates communication between the employer and bargaining agent, thereby fostering joint resolution of interests of either party.

(pages 213-215; emphasis added)

[75] The above authorities suggest that section 50(b) has as its overriding objective the preservation and protection of free collective bargaining. As the Board noted in *Pacific Coast Terminals Co. Ltd. and Vancouver Wharves Limited* (1992), 87 di 113; 17 CLRBR (2d) 238; and 92 CLLC 16,033 (CLRB no. 922):

> The primary purpose of section 50(b) is clearly collective-bargaining oriented. The freezing of all of the terms and conditions of employment as well as all rights and privileges of the employees in the bargaining unit and the rights and privileges of the bargaining agent when notice to bargain is served sets the demarcation line for the commencement of negotiations. In other words, the status quo becomes the focal point for collective bargaining.
>
> In a manner of speaking, what Parliament has created is a form of statutory estoppel which is designed to prevent employers from altering the employment relationship to gain an advantage at the bargaining table. If employers could freely manipulate the pattern of the employment relationship each time a collective agreement comes up for renewal, trade unions could find themselves facing ever-receding horizons at the bargaining table and they could be forced into a position where they would have to negotiate just to regain the ground they held prior to the serving of notice to bargain.
>
> (pages 117; 241-242; and 14,233-14,234)

[76] In *Pacific Coast Terminals Co. Ltd. and Vancouver Wharves Limited*, *supra*, the Board noted the standard defence used by employers is the "business as before" concept. In this instance, TELUS has

de l'agent négociateur» que ceux-ci aient été obtenus par le syndicat au cours des négociations collectives précédentes ou de toute autre façon. (Pour une discussion sur le champ de la négociation collective en ce qui a trait à l'obligation de négocier de bonne foi, voir l'affaire *Pulp and Paper Industrial Relations Bureau*, décision n° 62/77 de la Commission des relations du travail de la Colombie-Britannique, non encore publiée).

Notre interprétation de l'objet de l'alinéa 148b), à savoir, protéger les droits exclusifs de l'agent négociateur susceptibles d'être compromis par une initiative unilatérale de l'employeur et susciter un esprit de collaboration lors des négociations collectives et en vue du règlement positif des différends, correspond à l'exigence mentionnée à l'alinéa 148b) portant que l'employeur ne peut apporter des modifications qu'avec le consentement de l'agent négociateur. Ce consentement exige de l'employeur qu'il reconnaisse les prérogatives et le rôle de l'agent négociateur et nécessite des contacts suivis entre l'employeur et l'agent négociateur susceptibles de favoriser une solution mutuellement acceptable protégeant les intérêts de chaque partie.

(pages 213-215; c'est nous qui soulignons)

[75] La jurisprudence qui précède donne à entendre que l'alinéa 50b) a comme objectif prépondérant la préservation et la protection des libres négociations collectives. Ainsi que le Conseil l'a indiqué dans l'affaire *Pacific Coast Terminals Co. Ltd. et Vancouver Wharves Limited* (1992), 87 di 113; 17 CLRBR (2d) 238; et 92 CLLC 16,033 (CCRT n° 922):

> L'alinéa 50b) a clairement pour objet fondamental la négociation collective. Le gel de toutes les conditions d'emploi ainsi que de tous les droits et avantages de l'agent négociateur, une fois l'avis de négociation donné, marque le point de départ des négociations. En d'autres termes, le statu quo devient le point central de la négociation collective.
>
> D'une certaine manière, le Parlement a créé une sorte d'estoppel statutaire afin d'empêcher les employeurs de modifier la relation employeur-employé pour obtenir un avantage à la table de négociation. Si les employeurs pouvaient modeler en toute liberté la relation employeur-employé chaque fois qu'une convention collective est en passe d'être renouvelée, les syndicats risqueraient de se retrouver face à des objectifs de plus en plus lointains à la table de négociation et d'être contraints de négocier simplement pour reconquérir la position qu'ils occupaient avant de donner l'avis de négociation.
>
> (pages 117; 241-242; et 14,233-14,234)

[76] Dans l'affaire *Pacific Coast Terminals Co. Ltd. et Vancouver Wharves Limited*, précitée, le Conseil a indiqué que le moyen de défense invoqué normalement par les employeurs est la notion de «gestion courante»

invoked this concept in its defence to the TWU's allegations.

[77] The facts revealed that TELUS and its predecessor companies have had performance management programs in place for many years. There was no evidence presented to the Board that would suggest that performance management programs had ever become the subject of collective bargaining. The focus of the TWU's challenges to predecessor programs, like the SP23, was through challenging the repercussions of a negative performance review to an individual union member. There was no evidence presented of any challenge to the employer's right to modify the previous performance management programs, whether they occurred mid-contract or at any other time. As noted in *Air Canada*, *supra*, the scope of section 50(b) is broader than the scope of the collective agreements themselves. As such, reaching a determination that performance management programs were historically outside the scope of the various collective agreements does not resolve the present complaint.

[78] A fundamental issue under section 50(b) is whether the modification of performance management programs constituted "business as before." If it did not, then the analysis moves on to determine whether or not such programs constitute a term, condition, right or privilege of employment.

[79] TELUS convincingly demonstrated that it and its predecessor companies had periodically modified the Performance Management Program in use in the workplace. The TWU and its predecessor unions had often disagreed with the direction of the revised programs, but strategically decided to fight the impact of the performance reviews on their individual members rather than attack the programs themselves, or the modifications thereto. In this sense, the modification to performance management programs was "business as before."

[80] The TWU pointed to the dramatic changes included in this latest modification, arguing that the changes were so extensive as to constitute the introduction of a new program instead of simply revising an older one. The evidence disclosed that the specific performance management review components

(business as before). Dans la présente affaire, TELUS a invoqué cette notion comme moyen de défense aux allégations formulées par le STT.

[77] Les faits ont révélé que TELUS et les entreprises qui l'ont précédée avaient eu recours à des programmes de gestion du rendement pendant de nombreuses années. Rien dans la preuve qui a été produite au Conseil n'indique que les programmes de gestion du rendement ont à quelque moment que ce soit figuré à l'ordre du jour des négociations collectives. Le STT a fait porter ses contestations des programmes antérieurs, comme celui du SP23, sur les conséquences qu'un syndiqué risquait de subir si son examen du rendement était défavorable. Aucun élément de preuve ne porte sur une contestation du droit de l'employeur de modifier les programmes de gestion du rendement antérieurs, que cela se produise à mi-chemin de la convention collective ou à n'importe quel autre moment. Ainsi qu'il est indiqué dans l'affaire *Air Canada*, précitée, la portée de l'alinéa 50b) dépasse celle des conventions collectives mêmes. Pour cette raison, déterminer que les programmes de gestion du rendement ont en tout temps excédé la portée des diverses conventions collectives ne permet pas de résoudre la présente plainte.

[78] L'alinéa 50b) soulève la question fondamentale de savoir si la modification de programmes de gestion du rendement relève de la notion de «gestion courante». Dans la négative, l'analyse doit se poursuivre en vue de déterminer si oui ou non ces programmes constituent une condition d'emploi, ou un droit ou avantage.

[79] TELUS a démontré de manière convaincante qu'elle-même et les sociétés qui l'ont précédée avaient périodiquement modifié le programme de gestion du rendement en application au lieu de travail. Le STT et les syndicats qui l'ont précédé ont souvent exprimé leur désaccord avec l'orientation privilégiée dans les programmes révisés mais, par stratégie, ils ont décidé de s'attaquer à l'impact des examens du rendement sur leurs membres individuellement plutôt que de s'en prendre aux programmes mêmes ou aux modifications qui y étaient apportées. En ce sens, la modification des programmes de gestion du rendement répondait à la notion de «gestion courante».

[80] Le STT a souligné les changements remarquables qui ont été effectués dans le cadre de la plus récente modification, soutenant que ces changements étaient à ce point profonds qu'ils entraînaient l'instauration d'un nouveau programme plutôt que de donner lieu à une simple révision d'un programme existant déjà. La

remained the same. However, each component in the process had significant, and in some cases, radical changes made to it. One change having possibly the greatest direct impact on employees was that the immediate manager was no longer permitted to regard performance management in a casual manner. The previous approach had been a "hit and miss" by many managers regarding the review of those employees for whom they were responsible. The rhetoric surrounding TELUS values certainly created a point of friction for the union and some of its membership, as the employer appeared to be demanding an adherence to corporate values ahead of other loyalties, including those to family, co-workers and the union.

[81] There is no doubt that the evidence demonstrated that this latest series of changes to the employer's performance management process was the most extensive and the most thorough. However, previous performance management programs also relied upon many of the same corporate values, although they were not packaged with the same emphasis on values. They also had components dealing with personal performance objectives, personal performance reviews and personal development plans. However, these components were less conspicuous by being integrated and seamlessly incorporated into a general performance review process. Nonetheless, they were present under the predecessor performance review process.

[82] Having reviewed all of the evidence presented on the previous and current performance management programs, the Board has determined that the recent act of modification to the performance management process was "business as before" and has never been the subject of collective bargaining. Nor was it brought to the current round of collective bargaining by either party. As such, TELUS did not violate section 50(b) of the *Code* by making the changes that it did. In coming to this conclusion, the Board carefully considered the mischief that section 50(b) was designed to prevent or, if necessary, remedy. In *Pacific Coast Terminals Co. Ltd. and Vancouver Wharves Limited, supra*, it was referred to as the ever receding horizon. When the Board considers the facts in this case, it finds that not only were performance management processes never

preuve a révélé que les différents volets de l'examen de la gestion du rendement étaient restés les mêmes. Toutefois, chaque volet du processus a subi d'importants changements et, dans certains cas, des changements profonds. L'un de ces changements, dont l'impact direct sur les employés est peut-être le plus marqué, a pour effet de retirer au superviseur immédiat le droit de considérer la gestion du rendement de manière désinvolte. Auparavant, de nombreux superviseurs avaient agi au hasard en ce qui concerne l'examen du rendement des employés dont ils étaient responsables. La rhétorique entourant les valeurs mises de l'avant par TELUS a certainement créé un certain désaccord chez le syndicat et certains de ses membres, l'employeur paraissant exiger que les employés fassent passer ses valeurs avant d'autres valeurs, dont leur loyauté envers leur famille, leurs collègues de travail et le syndicat.

[81] Il ne fait aucun doute que la preuve a établi que cette dernière série de changements apportés au processus de gestion du rendement de l'employeur était la plus profonde et la plus exhaustive. Toutefois, les programmes antérieurs de gestion du rendement reposaient eux aussi sur un grand nombre des valeurs actuelles de l'organisation, bien que, par leur libellé, ils n'aient pas mis un tel accent sur les valeurs. Les programmes en question comportaient aussi des éléments se rapportant aux objectifs de rendement personnel, aux examens du rendement personnel et aux plans de perfectionnement personnel. Toutefois, ces volets étaient moins ostensibles, étant intégrés et incorporés de manière homogène à un processus général d'examen du rendement. Ils existaient néanmoins dans le processus antérieur d'examen du rendement.

[82] Examen fait de l'ensemble de la preuve produite sur les programmes antérieurs et actuels de gestion du rendement, le Conseil a déterminé que la décision récente de modifier le processus de gestion du rendement répondait à la notion de «gestion courante» et qu'elle n'a jamais fait l'objet de négociations. Elle n'a pas été amenée non plus à la ronde actuelle de négociations collectives par l'une ou l'autre partie. Pour cette raison, TELUS n'a pas manqué à l'alinéa 50b) du *Code* en effectuant les changements en question. Pour en arriver à cette conclusion, le Conseil a examiné soigneusement le tort que l'alinéa 50b) est destiné à prévenir et, si nécessaire, à réparer. Dans l'affaire *Pacific Coast Terminals Co. Ltd. and Vancouver Wharves Limited*, précitée, le Conseil a dit de ce tort qu'il prenait la forme d'objectifs de plus en plus

the subject of collective bargaining from a historical perspective, but that there was also no attempt by the union in the current round of bargaining to make it the subject of negotiations, once the union became aware in October of 2000 that the employer was intent upon making modifications to the performance management processes.

[83] The Board also examined whether the revision to the PDP constituted an alteration of a "term, condition, right or privilege" of employment, as contemplated under section 50(b). There is no doubt that any performance management program could become a "term, condition, right or privilege" of employment. In determining whether it is or not, the Board must examine the relationship between the parties, keeping in mind Parliament's intention behind section 50(b) to protect the union from an ever-receding horizon in its collective bargaining. When the Board considers the current and historical bargaining issues, it finds that there is no evidence of performance management ever being placed on the bargaining table by either side. In that sense, it appears to be a non-issue in collective bargaining.

[84] Accordingly, it would make little labour relations sense for the Board to intervene and declare performance management to be a negotiable item when neither party intended nor currently desires to make it one, as evidenced by their conduct. On the basis of the evidence therefore, the Board can only conclude that, from the narrow perspective of section 50(b), performance management programs are not a "term, condition, right or privilege" of employment between the parties at this time. That is not to suggest that either party may not, at some point in the future, explicitly express a desire to negotiate some aspect of performance reviews. However, at this point in their relationship, the Board finds that the PDP falls outside the scope of the terminology used in section 50(b) so as to permit the Board's interference.

lointains. Compte tenu des faits dans la présente affaire, le Conseil en arrive à la conclusion que, non seulement les processus de gestion du rendement n'ont jamais fait, par le passé, l'objet de négociations collectives, mais que le syndicat n'a à aucun moment tenté, au cours de la ronde actuelle de négociations, d'en faire un objet des négociations, même après avoir pris connaissance, en octobre 2000, du fait que l'employeur avait l'intention d'effectuer des modifications aux processus de gestion du rendement.

[83] Le Conseil s'est demandé également si la révision du PPP entraînait la modification d'une «condition d'emploi, ou d'un droit ou avantage», tel que l'on entend ces termes à l'alinéa 50b). Il ne fait aucun doute que tout programme de gestion du rendement est susceptible de devenir une «condition d'emploi ou un droit ou avantage». Pour déterminer si c'est le cas ou non, le Conseil doit examiner la relation qu'entretiennent les parties en gardant à l'esprit l'intention du législateur qui sous-tend l'alinéa 50b), soit celle de protéger le syndicat contre des objectifs de plus en plus lointains dans le cadre de ses négociations collectives. Lorsque le Conseil considère les questions de négociation actuelles et passées, il en arrive à la conclusion qu'il n'y a aucune preuve que la question de la gestion du rendement a été à quelque moment que ce soit déposée à la table des négociations par une partie ou l'autre. Dans ce sens, il semble que cette question ne se pose pas dans le contexte des négociations collectives.

[84] Par conséquent, il ne serait guère logique, sur le plan des relations du travail, que le Conseil intervienne ainsi et déclare que la gestion du rendement constitue un point négociable alors que ni l'une ni l'autre partie ne souhaitaient ni ne souhaitent actuellement qu'elle en soit un, comme leur comportement l'a démontré. Par conséquent, compte tenu de la preuve, le Conseil ne peut que conclure que, du point de vue restrictif de l'alinéa 50b), les programmes de gestion du rendement ne sont pas des «conditions d'emploi ni des droits ou avantages» pour les parties à ce moment-ci. Il ne faudrait pas en conclure que les parties ne pourront, à un moment donné à l'avenir, exprimer expressément le désir de négocier certains aspects des examens du rendement. Toutefois, à ce stade-ci de leur relation, le Conseil en arrive à la conclusion que le PPP ne relève pas de la portée de la terminologie utilisée à l'alinéa 50b) qui permettrait au Conseil d'intervenir.

[85] In light of the dismissal of the complaint on the merits, there is no need for the Board to deal with the timeliness objection raised by counsel for TELUS.

CASES CITED

Air Canada (1977), 24 di 203 (CLRB no. 113)

ATV New Brunswick Limited (CKCW-TV) (1978), 29 di 23; and [1979] 3 Can LRBR 342 (CLRB no. 149)

BCTV, a Division of WIC TV Limited, [2000] CIRB no. 71; and 67 CLRBR (2d) 285

Cairns (George) et al., [1999] CIRB no. 35; and 2000 CLLC 220-012

Canada Post Corporation (1985), 63 di 136 (CLRB no. 544)

Canadian Broadcasting Corporation (1991), 85 di 27; and 15 CLRBR (2d) 154 (CLRB no. 865)

Canadian Broadcasting Corporation (1994), 96 di 122; 27 CLRBR (2d) 110; and 95 CLLC 220-028 (CLRB no. 1102)

Noël v. *Société d'énergie de la Baie James*, [2001] 2 S.C.R. 207

Pacific Coast Terminals Co. Ltd. and Vancouver Wharves Limited (1992), 87 di 113; 17 CLRBR (2d) 238; and 92 CLLC 16,033 (CLRB no. 922)

STATUTES CITED

Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001, s. 40(1)

Canada Labour Code, Part I, ss.14(3)(f); 16(m.1); 49; 50(b); 89(1)(a) to (d); 94(1)(a); 97(2)

[85] La plainte étant rejetée sur le fond, il n'est pas nécessaire que le Conseil se prononce sur l'objection préliminaire relative au respect des délais que le procureur de TELUS a soulevée.

AFFAIRES CITÉES

Air Canada (1977), 24 di 203 (CCRT n° 113)

ATV New Brunswick Limited (CKCW-TV) (1978), 29 di 23; et [1979] 3 Can LRBR 342 (CCRT n° 149)

BCTV, une division de WIC TV Limited, [2000] CCRI n° 71; et 67 CLRBR (2d) 285

Cairns (George) et autres, [1999] CCRI n° 35; et 2000 CLLC 220-012

Noël c. *Société d'énergie de la Baie James*, [2001] 2 R.C.S. 207

Pacific Coast Terminals Co. Ltd. et Vancouver Wharves Limited (1992), 87 di 113; 17 CLRBR (2d) 238; et 92 CLLC 16,033 (CCRT n° 922)

Société canadienne des postes (1985), 63 di 136 (CCRT n° 544)

Société Radio-Canada (1991), 85 di 27; et 15 CLRBR (2d) 154 (CCRT n° 865)

Société Radio-Canada (1994), 96 di 122; 27 CLRBR (2d) 110; et 95 CLLC 220-028 (CCRT n° 1102)

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 14(3)f); 16(m.1); 49; 50b); 89(1)a) à d); 94(1)a); 97(2)

Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles, art.40(1)

LIBRARY
MAR 0 1 2005

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 5-03

Reasons for decision

Canadian Telephone Employees' Association,
applicant,
and
Certen Inc.,
employer,
and
Bell Canada, BCE Nexxia Inc.,
respondents,
and
Amdocs Canada Inc.,
intervenor.

CITED AS: Certen Inc.

Board File: 22162-C

Decision no. 223
March 26, 2003

Application for a declaration of sale of business, pursuant to section 44 of the *Canada Labour Code, Part I*, or, alternatively, for a declaration of single employer, pursuant to section 35 of the *Code*.

Declaration of sale of business - Constitutional jurisdiction - Communications sector - Contracting out - The union alleges that the employer contracted out its billing function and the billing function of one of its associated companies to a newly formed company - The new employer raises a preliminary issue as to whether its business falls within federal jurisdiction and submits that it is an independent corporation, and that it is not controlled by the core undertaking - To determine whether the employer is federal, it is necessary to examine the organizational structures and businesses as well as the relationship between the companies - Referring to the seven criteria established by the Supreme Court of Canada on this issue, the Board finds that the labour relations in the new company are subject to the *Code* and dismisses the employer's preliminary objection.

Declaration of single employer - The Board relies upon five criteria in deciding to issue a single employer declaration - The Board states that it exercises its discretionary power with great caution and expresses that a declaration of single employer must be tied to a

Motifs de décision

Association canadienne des employés de téléphone,
requérante,
et
Certen Inc.,
employeur,
et
Bell Canada, BCE Nexxia Inc.,
intimées,
et
Amdocs Canada Inc.,
intervenante.

CITÉ: Certen Inc.

Dossier du Conseil: 22162-C

Décision n° 223
le 26 mars 2003

Demande de déclaration de vente d'entreprise au sens de l'article 44 du *Code canadien du travail, Partie I*, ou, subsidiairement, une demande de déclaration d'employeur unique en vertu de l'article 35 du *Code*.

Déclaration de vente d'entreprise - Compétence constitutionnelle - Secteur des communications - Sous-traitance - Le syndicat allègue que l'employeur a sous-traité sa fonction de facturation et celle d'une de ses entreprises associées à une entreprise nouvellement créée - Le nouvel employeur soulève une question préliminaire à savoir si son entreprise est de compétence fédérale et affirme être une société indépendante qui n'est pas contrôlée par l'entreprise principale - Pour que le Conseil puisse conclure que l'employeur est une entreprise fédérale, il doit se pencher sur la structure et sur les activités des entreprises de même que sur la relation entre elles - En se référant aux sept critères établis par la Cour suprême du Canada en la matière, le Conseil conclut que les relations du travail dans la nouvelle entreprise sont assujetties au *Code* et rejette l'objection préliminaire de l'employeur.

Déclaration d'employeur unique - Le Conseil se fonde sur cinq critères pour rendre une déclaration d'employeur unique - Le Conseil énonce qu'il bénéficie d'un pouvoir discrétionnaire qu'il exerce avec une grande prudence et invoque qu'il doit y avoir un

valid labour relations purpose - In the instant matter, the continuity of environment leads the Board to conclude that a single employer declaration would foster the already stable situation - The Board declares that the two companies are a single employer.

Declaration of sale of business - The Board sets out the two essential conditions that must be present for it to determine a sale of business: there must be a continuity in the work carried on by the employees and the business sold must be operated for the same purpose by the purchaser - These two conditions are conditioned by a *de facto* sale or transfer of business and a federal undertaking - In the instant matter, not only have the billing activities been carried on following the transfer, but these activities were carried out by the very same employees - The Board concludes that a partial sale of business has taken place - The Board provides the parties with an opportunity to resolve issues of bargaining unit structure and other related issues of review.

Practice and procedure - Evidence - Confidentiality - Following the issuance of a confidentiality order in this matter, the parties submitted that they preferred a fully reasoned decision and were prepared to accept that sensitive information be disclosed - The Supreme Court of Canada confirmed that the duty of fairness requires administrative tribunals to give reasons for their decisions - While the Board acknowledges the appropriateness of a confidentiality order for specific documents, it must also recognize the value of explaining its decisions - Thus the Board may sometimes be required to reveal information in its decisions that was otherwise deemed confidential by a confidentiality order.

The Board was composed of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson, sitting as a single member pursuant to section 14(3)(f) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*). Hearings were held on May 28 and June 19, 2002 in Montréal and on January 27, 2003 in Ottawa.

Appearances

Ms. Louise Cadieux, Messrs. Craig A. Flood and Larry Steinberg, for the Canadian Telephone Employees' Association;

avantage évident en matière de relations du travail pour qu'il rende une déclaration d'employeur unique - Dans la présente situation, la continuité du contexte amène le Conseil à conclure qu'une déclaration d'employeur unique serait favorable à la relation déjà stable - Le Conseil déclare que les deux entreprises constituent un employeur unique.

Déclaration de vente d'entreprise - Le Conseil énonce les deux conditions qui sont indispensables à la déclaration d'une vente d'entreprise, soit qu'il y ait continuité du travail effectué par les employés et que l'entreprise vendue soit exploitée pour la même fin par l'acheteur - Ces deux conditions exigent qu'il y ait eu une vente ou un transfert d'entreprise, impliquant une entreprise fédérale - Dans le cas présent, non seulement les activités de facturation se sont-elles poursuivies après le transfert, mais elles ont été exécutées par les mêmes employés - Le Conseil conclut qu'il y a eu vente partielle d'entreprise - Il donne aux parties la possibilité de s'entendre sur la détermination des unités de négociation et les questions liées à la révision.

Pratique et procédure - Preuve - Confidentialité - À la suite de l'ordonnance de confidentialité rendue dans ce dossier, les parties ont opté pour une décision entièrement motivée en se disant disposées à accepter la divulgation de renseignements délicats - La Cour suprême du Canada a confirmé que les tribunaux administratifs sont tenus de préciser les motifs de leurs décisions conformément à leur obligation d'équité - Bien que le Conseil reconnaisse l'à-propos d'une ordonnance de confidentialité à l'égard de documents précis, il doit aussi reconnaître l'importance d'expliquer ses décisions - Par conséquent, le Conseil peut être tenu de divulguer dans ses décisions des renseignements autrement réputés confidentiels en vertu d'une ordonnance de confidentialité.

Le Conseil était composé de M[e] Michele A. Pineau, Vice-présidente, siégeant seule en vertu de l'alinéa 14(3)f) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*). Les audiences ont eu lieu les 28 mai et 19 juin 2002, à Montréal, ainsi que le 27 janvier 2003 à Ottawa.

Ont comparu

M[es] Louise Cadieux, Craig A. Flood et Larry Steinberg, pour l'Association canadienne des employés de téléphone;

Ms. Dominique Benoît, for Bell Canada and BCE Nexxia Inc.;
Mr. Douglas G. Gilbert, for Certen Inc.;
Mr. John R. Brookes, for Amdocs Canada Inc.

I - Application

[1] This is an application for a declaration of sale of business, pursuant to section 44 of the *Code* or, alternatively, for a declaration of single employer, pursuant to section 35 of the *Code*, filed on April 23, 2001 by the Canadian Telephone Employees' Association (CTEA or the union).

[2] The application alleges that Bell Canada (Bell) contracted out its customer billing function, and the billing function of one of its associated companies, BCE Nexxia Inc. (Nexxia), to a newly formed company, Certen Inc. (Certen). Certen was created by Bell in conjunction with Amdocs Software Systems Ltd., an Israeli-based company specializing in computer software and support services. In April 2000, Amdocs Software Systems Ltd. acquired Solect Technology Group Inc. (Solect) as its Canadian division. After this acquisition, Solect's name was changed to Amdocs Canada Ltd. (Amdocs).

[3] To create Certen, employees from the billing departments of Bell and of Nexxia were transferred to Certen. The union seeks a declaration that Certen is a successor employer to Bell and Nexxia, or in the alternative, that Bell, Nexxia and Certen constitute a single employer.

[4] Certen raised a preliminary issue as to whether its business fell within federal jurisdiction. It submits that it is an independent corporation, and that it is not controlled by Bell. Certen argues that Amdocs is not simply a passive investor in Certen, but is the driving force behind the new company. Amdocs agrees with the position taken by Certen.

[5] The union argues that not only is Certen controlled by Bell, but Bell is a majority and controlling shareholder and Certen's activities are vital to Bell's operation as a going concern and, therefore, fall under federal jurisdiction.

M[e] Dominique Benoît, pour Bell Canada et BCE Nexxia Inc.;
M[e] Douglas G. Gilbert, pour Certen Inc.;
M[e] John R. Brookes, pour Amdocs Canada Inc.

I - Demande

[1] Il s'agit d'une demande de déclaration de vente d'entreprise au sens de l'article 44 du *Code* ou, subsidiairement, d'une demande de déclaration d'employeur unique conformément à l'article 35 du *Code*, déposée le 23 avril 2001 par l'Association canadienne des employés de téléphone (ACET ou le syndicat).

[2] Dans sa demande, l'ACET allègue que Bell Canada (Bell) a sous-traité sa fonction de facturation aux clients ainsi que la fonction de facturation d'une de ses entreprises associées, BCE Nexxia Inc. (Nexxia) à une société nouvellement formée, Certen Inc. (Certen). Certen a été créée par Bell de concert avec Amdocs Software Systems Ltd., une entreprise basée en Israël qui se spécialise dans les logiciels informatiques et leurs services de soutien. En avril 2000, Amdocs Software Systems Ltd. a fait l'acquisition de Solect Technology Group Inc. (Solect), qui est devenue sa division canadienne. Après cette acquisition, Solect a changé de nom et s'appelle désormais Amdocs Canada Ltd. (Amdocs).

[3] Pour créer Certen, les employés des services de la facturation de Bell et de Nexxia ont été mutés à Certen. Le syndicat demande au Conseil de déclarer que Certen est un employeur successeur de Bell et de Nexxia ou, subsidiairement, que Bell, Nexxia et Certen constituent un employeur unique.

[4] Certen a soulevé une question préliminaire, à savoir si son entreprise est de compétence fédérale. Elle déclare être une société indépendante et ne pas être contrôlée par Bell. Selon elle, Amdocs n'est pas simplement un investisseur passif, mais bien son moteur. Amdocs s'associe à la position adoptée par Certen.

[5] Le syndicat affirme non seulement que Certen est contrôlée par Bell, mais que Bell est aussi son actionnaire majoritaire et qu'elle la contrôle; il affirme de plus que les activités de Certen sont vitales pour l'exploitation de Bell en tant qu'entreprise active et qu'elles sont, par conséquent, de compétence fédérale.

[6] Under section 44 of the *Code*, a purchaser inherits the vendor's obligations with respect to the union and the employees it represents. The effect of this provision is that the purchaser acquires any certification order already issued by the Board, the applicable collective agreement as well as all outstanding grievances.

[7] Section 44 defines a business as a federal work, which may include any part of that business. As well, the section provides that the meaning of a sale under the *Code* includes a transfer of business.

> 44.(1) In this section and sections 45 to 47.1,
>
> "business" means any federal work, undertaking or business and any part thereof;
>
> ...
>
> "sell", in relation to a business, includes the transfer or other disposition of the business and, for the purposes of this definition, leasing a business is deemed to be selling it.

[8] Section 35 of the *Code* can be said to complement the sale of business provisions of section 44 in that the Board may also declare that related corporations are under the common control of a single employer. The proviso for applying this provision is that both undertakings, which are the subject of the application, must come within federal jurisdiction. Furthermore, regardless of the commonality of control, both undertakings must be engaged in the same type of activity in order to be declared a common employer undertaking.

> 35.(1) Where, on application by an affected trade union or employer, associated or related federal works, undertakings or businesses are, in the opinion of the Board, operated by two or more employers having common control or direction, the Board may, by order, declare that for all purposes of this Part the employers and the federal works, undertakings and businesses operated by them that are specified in the order are, respectively, a single employer and a single federal work, undertaking or business. Before making such a declaration, the Board must give the affected employers and trade unions the opportunity to make representations.
>
> (2) The Board may, in making a declaration under subsection (1), determine whether the employees affected constitute one or more units appropriate for collective bargaining.

[9] The parties agree that both Bell and Nexxia are federal telecommunication undertakings, subject to

[6] L'article 44 du *Code* prévoit que l'acheteur hérite des obligations du vendeur en ce qui concerne le syndicat et les employés que celui-ci représente. Il s'ensuit que l'acheteur hérite aussi des ordonnances d'accréditation rendues par le Conseil, de la convention collective applicable et des griefs en instance.

[7] Aux termes de l'article 44, on entend par entreprise une entreprise fédérale, y compris toute partie de celle-ci. En outre, cet article prevoit qu'une vente s'entend notamment, en vertu du *Code*, du transfert d'une entreprise.

> 44.(1) Les définitions qui suivent s'appliquent au présent article et aux articles 45 à 47.1.
>
> «entreprise» Entreprise fédérale, y compris toute partie de celle-ci.
>
> ...
>
> «vente» S'entend notamment, relativement à une entreprise, du transfert ou de toute autre forme de disposition de celle-ci, la location étant, pour l'application de la présente définition, assimilée à une vente.

[8] On peut dire que l'article 35 du *Code* est le complément des dispositions sur la vente d'entreprise de l'article 44, puisque le Conseil peut aussi déclarer que des entreprises connexes sont sous le contrôle commun d'un employeur unique. Pour que cette disposition s'applique, il faut que les deux entreprises visées par la demande soient de compétence fédérale. En outre, que le contrôle soit exercé en commun ou pas, les deux entreprises doivent s'adonner au même genre d'activités pour que le Conseil puisse déclarer qu'elles constituent un employeur unique.

> 35.(1) Sur demande d'un syndicat ou d'un employeur concernés, le Conseil peut, par ordonnance, déclarer que, pour l'application de la présente partie, les entreprises fédérales associées ou connexes qui, selon lui, sont exploitées par plusieurs employeurs en assurant en commun le contrôle ou la direction constituent une entreprise unique et que ces employeurs constituent eux-mêmes un employeur unique. Il est tenu, avant de rendre l'ordonnance, de donner aux employeurs et aux syndicats concernés la possibilité de présenter des arguments.
>
> (2) Lorsqu'il rend une ordonnance en vertu du paragraphe (1), le Conseil peut décider si les employés en cause constituent une ou plusieurs unités habiles à négocier collectivement.

[9] Les parties conviennent que Bell et Nexxia sont toutes deux des entreprises fédérales de

federal legislation and covered by the provisions of the *Code*.

[10] However, to determine whether Certen is federal, it is necessary to examine Bell and Certen's organizational structures and businesses as well as the relationship between Bell and Certen.

II - Structure of Bell Canada Enterprises (BCE)

[11] Bell Canada Enterprises (BCE) is a Canadian communication company whose business activities are carried out by a number of subsidiaries: Bell Canada, Teleglobe, Bell Globemedia, BCE Emergis and BCE Ventures. BCE's subsidiaries may be described as follows: Bell is Canada's largest integrated communications company, providing wireline and wireless local and long-distance telephone services, Internet access, high speed data services and directories; Teleglobe is a provider of global Internet services; Bell Globemedia is a multimedia company for print, broadcast and Internet brands; BCE Emergis is a North American provider of business-to-business e-commerce solutions; and BCE Ventures supports growth opportunities for Bell Canada and other companies in BCE. Bell's outstanding voting shares are indirectly owned by BCE (80%) and SBC Communications Inc. (20%).

[12] Local and access services involve connecting business and residential customers to Bell's network. Local and access services are provided to customers on a monthly contract basis. Bell's local network is also extended to its competitors such as Sprint Canada Inc. (Sprint) and TELUS Communications Inc. (TELUS) on a revenue basis.

[13] Long-distance national network management and operations support is provided by Bell for its own customers and for those of its business partners such as Aliant Inc., Manitoba Telecom Services Inc., and Saskatchewan Telecommunications Holding Corporation, and also for customers of its competitors such as Sprint and TELUS. Revenues are derived from calls originating and terminating in Bell's territory, and also from services provided to long-distance service competitors in its territory.

[14] Wireless communications such as cellular, personal communication services, paging, data

télécommunications assujetties aux lois fédérales et aux dispositions du *Code*.

[10] Cependant, pour que le Conseil puisse conclure que Certen est une entreprise fédérale, il doit se pencher sur la structure et sur les activités de Bell et de Certen, de même que sur la relation entre elles.

II - Structure de Bell Canada Enterprises (BCE)

[11] BCE est une entreprise de communication canadienne dont les activités sont exécutées par plusieurs filiales: Bell Canada, Téléglobe, Bell Globemedia, BCE Emergis et BCE Ventures. On peut décrire ces filiales de la façon suivante: Bell est la plus grande entreprise de communication intégrée du Canada et offre des services téléphoniques locaux et interurbains avec ou sans fil, un accès Internet, des services de communication de données à haute vitesse ainsi que des répertoires; Téléglobe fournit des services Internet mondiaux; Bell Globemedia est une entreprise multimédias offrant des marques dans les secteurs de l'édition, de la radio et télédiffusion et d'Internet; BCE Emergis fournit des solutions de commerce électronique d'entreprise à entreprise en Amérique du Nord; enfin, BCE Ventures a pour mission d'appuyer les possibilités de croissance de Bell Canada et des autres filiales de BCE. Les actions avec droit de vote en circulation de Bell appartiennent indirectement à BCE (80 %) et à SBC Communications Inc. (20 %).

[12] Le service local et le service d'accès relient la clientèle commerciale et les abonnés résidentiels au réseau de Bell. Ils sont offerts aux clients par contrat mensuel. Le service local de Bell est aussi utilisé par ses concurrents comme Sprint Canada Inc. (Sprint) et TELUS Communications Inc. (TELUS), moyennant des frais en fonction des recettes.

[13] Les services de gestion du réseau national interurbain et de soutien des opérations de Bell sont offerts à ses propres clients ainsi qu'à ceux de ses partenaires commerciaux tels Aliant Inc., Manitoba Telecom Services Inc. et Saskatchewan Telecommunications Holding Corporation, ainsi qu'aux clients de ses concurrents Sprint et TELUS. Bell perçoit des frais pour les appels provenant de son territoire et s'y terminant, ainsi que pour les services qu'elle offre à ses concurrents pour les communications interurbaines dans son territoire.

[14] Les communications sans fil, comme les services de téléphonie cellulaire, de communication personnelle,

communications, and airline passenger communications are provided by Bell's subsidiary, Bell Mobility Inc. Bell Mobility Inc. competes directly with Rogers Wireless Communications Inc., TELUS Mobility, and Microcell Communications Inc., while at the same time providing TELUS Mobility and Microcell access to its cellular network under resale arrangements.

[15] Nexxia, a subsidiary of Bell, owns, controls and operates a national IP/broadband network with equipment in 100 key locations in Canada and the United States. It provides data communication solutions through a high-volume digital network to large public and private organizations in Canada and around the world, for the transmission of digital voice, video and data messages. Its main competitors are AT&T, TELUS and WorldCom. Nexxia's competitors purchase access to the Nexxia network on a wholesale basis in areas where they do not have facilities.

[16] Bell is also involved in the rental, sale, and maintenance of business terminal equipment, directory advertising, and network management.

[17] CTEA is the bargaining agent certified for a unit of office employees of Bell Canada since 1949. On March 21, 2000, the Board issued an order recognizing that Bell had transferred part of its business to Nexxia and certifying CTEA for office and related employees of Nexxia. Nexxia is a wholly-owned (100%) subsidiary of Bell.

[18] Both Bell and Nexxia's office employees are covered by a single collective agreement between Bell and CTEA, effective from August 30, 1998 to May 31, 2002.

[19] Bargaining rights for two other certified bargaining units at Bell, the Craft and Services (Technicians) unit and the Operator Services (Traffic) unit are held by the Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada (CEP). These units are not affected by the transfer of activities, which is the subject of CTEA's application.

III - Creation of Certen

[20] The details of Certen's business and financial organization are examined further in this decision;

de radiomessagerie, de communication de données et de communications pour les passagers des lignes aériennes sont offerts par Bell Mobilité Inc., une filiale de Bell en concurrence directe avec Rogers Wireless Communications Inc., TELUS Mobilité et Microcell Communications Inc.; Bell offre à ces deux dernières sociétés l'accès à son réseau cellulaire en vertu d'accords de revente.

[15] Nexxia, une filiale de Bell, est propriétaire d'un réseau national IP à large bande qu'elle gère et exploite à 100 points clés de service au Canada et aux États-Unis. Grâce à son réseau numérique à haute capacité, elle offre à de grandes organisations publiques et privées du Canada et du monde entier des solutions pour la communication de données et pour la transmission de messages numérisés vocaux, de vidéos et de données. Ses principaux concurrents sont AT&T, TELUS et WorldCom, qui achètent leur accès au réseau de Nexxia en gros, dans les régions où ils n'ont pas eux-mêmes d'installations.

[16] Bell a aussi des activités de location, de vente et d'entretien d'équipement pour terminaux de communication ainsi que de vente de publicité dans ses annuaires et de gestion de réseaux.

[17] L'ACET est l'agent négociateur accrédité depuis 1949 pour représenter une unité d'employés de bureau de Bell Canada. Le 21 mars 2000, le Conseil a rendu une ordonnance reconnaissant que Bell avait transféré une partie de son entreprise à Nexxia et accréditant l'ACET comme agent négociateur des employés de bureau et employés assimilés de Nexxia, une filiale en propriété exclusive (à 100 %) de Bell.

[18] Les employés de bureau de Bell et de Nexxia sont assujettis à une seule et même convention collective, conclue entre Bell et l'ACET pour la période du 30 août 1998 au 31 mai 2002.

[19] Les droits de négociation des deux autres unités de négociation accréditées de Bell, celle des métiers et des services (techniciens) et celle des opérateurs/ opératrices (trafic) appartiennent au Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP). Ces unités ne sont pas touchées par le transfert d'activités qui fait l'objet de la demande de l'ACET.

III - Création de Certen

[20] La structure et l'organisation financière de Certen sont étudiées de façon plus détaillée dans les pages qui

however, it is useful to note at this point that at the time of the Board's hearing into this matter, Bell owned 90% of Certen's share capital with Amdocs owning the remaining 10%.

[21] In January and February 2001, Bell and newly formed Certen issued several news releases announcing the creation of Certen as a "joint venture" to develop a new integrated billing platform that would eventually enable Bell to issue a single bill to its customers for all of its services combined, including local service, long-distance service, wireless, broadband and Sympatico Internet service, as well as enable it to provide bundles of multiple services at a single price. This integrated billing platform is intended to replace most of some 250 separate billing systems, referred to as the Legacy systems. The Legacy systems are incapable of producing integrated bills, such that residential customers can receive up to seven bills, and business customers as many as 14 bills per month, for various services provided by Bell and its subsidiaries.

[22] Bell's Annual Information Form for the year ended in December 31, 2000, published March 9, 2001, sets out the transaction in the following terms:

> On January 31, 2001, Bell Canada and Amdocs Limited ("Amdocs"), a company specializing in telecommunications customer care and billing solutions, announced the creation of a new company, Certen Inc. ("Certen"), in which Bell Canada holds a majority interest. Certen's initial focus will be on the deployment of an integrated billing platform for all of Bell Canada's services including local, long distance, wireless, broadband, and Internet services. Certen is expected to eventually broaden its scope to meet the billing needs of other companies inside and outside the Bell Canada and BCE group. Wireline and wireless integrated billing is expected to be available to all Bell Canada residential customers by the end of 2001. Bell Canada and Amdocs will invest approximately $200 million in Certen.

[23] Certen's News Release, dated February 21, 2001, also describes the transaction as a joint venture of Bell and Amdocs.

[24] Bell's Questions and Answers for Certen Inc. (undated) answers the following business questions:

> **Question and Answer for Certen Inc.**
>
> **Business Questions**
>
> **1. Q: What is Certen Inc.?**

suivent, mais il vaut la peine de préciser d'emblée que, au moment où le Conseil a entendu la présente affaire, Bell détenait 90 % du capital-actions de Certen et Amdocs, les 10 % restants.

[21] En janvier et février 2001, Bell et la société fraîchement établie Certen ont publié plusieurs communiqués annonçant la création de cette dernière en tant que «coentreprise» chargée de mettre au point une nouvelle plate-forme de facturation intégrée qui devrait ultimement permettre à Bell d'envoyer une seule facture à ses clients pour le groupement de tous ses services, local, interurbain, sans fil à large bande et Internet Sympatico, ainsi que d'offrir des groupements de plusieurs services pour un même prix. Cette plate-forme de facturation intégrée est censée remplacer la plupart des quelque 250 systèmes de facturation «Legacy» distincts qui sont incapables de produire des factures intégrées, ce qui signifie que les abonnés résidentiels peuvent recevoir jusqu'à sept factures (et les clients commerciaux jusqu'à 14) par mois pour divers services de Bell et de ses filiales.

[22] Dans son formulaire d'information annuel pour l'année expirée le 31 décembre 2000, qui a été publié le 9 mars 2001, Bell a décrit la création de la nouvelle entreprise de la façon suivante:

> Le 31 janvier 2001, Bell Canada et Amdocs Limited («Amdocs»), entreprise spécialisée en solutions de services clients et de facturation dans le domaine des télécommunications, ont annoncé la création d'une nouvelle entreprise, Certen Inc. («Certen»), dans laquelle Bell Canada détient une participation majoritaire. Certen aura pour premier mandat de déployer une plate-forme de facturation intégrée pour tous les services de Bell Canada, y compris les services local, interurbain, sans fil, large bande et Internet. Par la suite, Certen devrait élargir son champ d'action en offrant des services de facturation à d'autres entreprises, à l'intérieur et à l'extérieur du groupe Bell Canada et BCE. Des services de facturation intégrés pour les services sur fil et sans fil devraient être offerts aux clients résidentiels de Bell Canada d'ici la fin de 2001. Bell Canada et Amdocs investiront au total environ 200 millions $ dans Certen.

[23] Le communiqué de Certen daté du 21 février 2001 décrit aussi la transaction comme une coentreprise de Bell et d'Amdocs.

[24] La feuille de Questions et réponses de Bell sur Certen Inc. (non datée) est reproduite ici:

> **Questions et réponses sur Certen Inc.**
>
> **Questions sur l'entreprise**
>
> **1. Q: Qu'est-ce que Certen Inc.?**

A: Certen Inc. is a new company that involves a partnership between Bell and Amdocs, the world leader in telecommunications customer care and billing solutions. This new company, in which Bell would hold a majority stake, will bring together billing operations for the Bell Canada group of companies, including Bell Canada (Bell Ontario and Bell Quebec), Bell Mobility and Bell Nexxia to offer customers the most advanced billing solutions in the market place.

Certen will allow Bell to enhance the convergent communications value proposition Bell and BCE offer to customers, by seamlessly building new products and services into one bill.

The name Certen was selected because it means stability, confidence and strength.

2. Q: What will the new company offer to customers?

A: Certen will allow customers to fully benefit from Bell and BCE convergent communications solutions. Certen will offer best-in-class products and services using Amdocs' world leading billing software, which will allow Bell Canada to offer customers a variety of billing options and flexibility that today's market place demands, including one bill, bundling, as well as wireless, IP and electronic solutions.

A single bill will also enable Bell to offer other customer benefits, e.g., a bundle of multiple products from across Bell/BCE at a single price. Responding to our customers' requests, we will deliver segment-specific capabilities for a paperless billing and payment, such as Internet-based services. The deployment of an integrated billing platform will accelerate product and service speed to market, giving our customers greater access to new products, services and targeted offers than ever before.

For business customers of all sizes, Bell will have the ability to offer such services as billing information in the medium of choice, e.g., CD-ROM, electronic or paper.

Bell's Sympatico™ customers are already seeing the benefits of an advanced billing and customer care platform using an Amdocs' solution. Bell's representatives have the tools to better identify customers' needs, and customers have the choice to deal with the company via the Internet if they choose.

3. Q: Is the company to be controlled by Bell or Amdocs? Is it going to be a Bell company?

A: Bell will have a majority stake in the company.

4. Q: Who is the CEO and the management team that will be running this company?

A: We are looking forward to making an announcement regarding this over the coming weeks.

R: Certen Inc. est une nouvelle entreprise issue d'un partenariat conclu entre Bell et Amdocs, le chef de file mondial en solutions de services clients et de facturation dans le domaine des télécommunications. La nouvelle entreprise, dont Bell sera actionnaire majoritaire, regroupera les activités de facturation des entreprises du groupe Bell, notamment Bell Canada (Bell Québec et Bell Ontario), Bell Mobilité et Bell Nexxia, pour offrir aux clients les solutions de facturation les plus évoluées sur le marché.

Certen permettra à Bell de rehausser la proposition de valeur que Bell et BCE offrent aux clients en matière de communications convergentes, en regroupant de façon transparente les nouveaux produits et services sur une seule facture.

Le nom Certen a été retenu parce qu'il évoque la stabilité, la confiance et la force.

2. Q: Qu'est-ce que la nouvelle entreprise offrira aux clients?

R: Certen permettra aux clients de profiter pleinement des solutions de communications convergentes de Bell et de BCE. Grâce au logiciel de facturation d'Amdocs, le plus performant du genre au monde, Certen proposera des produits et services de facturation hautement évolués qui permettront à Bell Canada d'offrir aux clients un choix d'options de facturation ainsi que la souplesse qu'exige le marché d'aujourd'hui. Ces options comprennent une facture unique, des services groupés ainsi que des solutions sans fil, IP et électroniques.

Grâce à la facture unique, Bell sera en mesure de proposer aux clients d'autres avantages comme des forfaits regroupant plusieurs produits de Bell et de BCE offerts à un prix unique. À la demande des clients, nous offrirons des services de facturation et de paiement sans papier, comme des services sur Internet, pour les différents segments. Le déploiement d'une plate-forme de facturation intégrée accélérera la mise en marché des produits et services, ce qui donnera à nos clients un meilleur accès aux nouveaux produits et services ainsi qu'aux offres ciblées.

Par ailleurs, les entreprises de toutes tailles se verront offrir divers services, dont des relevés de facturation sur le support de leur choix, par exemple sur CD-ROM, par Internet et sur papier.

Les clients du service Sympatico[MC] Bell profitent déjà des avantages d'une plate-forme de facturation et de services clients évoluée qui fait appel à une solution Amdocs. Les représentants de Bell ont en mains les outils pour mieux cerner les besoins des clients, et les clients ont la possibilité de faire affaire avec l'entreprise via Internet s'ils le désirent.

3. Q: L'entreprise sera-t-elle sous le contrôle de Bell ou d'Amdocs? Sera-t-elle une compagnie Bell?

R: Bell sera actionnaire majoritaire de l'entreprise.

4. Q: Connaît-on le chef de la direction et l'équipe de direction de l'entreprise?

R: Nous prévoyons faire une annonce à ce sujet dans les prochaines semaines.

5. Q: Where will Certen's head office be located?

A: Certen's head office will be in Montreal. It will have offices in Toronto, Ottawa and Montreal.

6. Q: Are there any plans in the future for Certen to consolidate into one site/location?

A: Not at this time.

7. Q: Is Bell likely to assume 100 per cent ownership of the company?

A: At this point it would be premature to determine if Bell would consider 100 per cent ownership. There are a number of factors that would have to be considered prior to making that decision.

8. Q: Do you think Amdocs will want to assume 100 per cent ownership of the company?

A: It's impossible to say now. The agreement calls for Certen's ownership structure to be reviewed in three years.

9. Q: What will this company be doing and will it only be doing business with the Bell family of companies?

A: Under the long-term agreement between Bell and Amdocs, Certen will initially be providing feature-rich billing products and services to Bell Canada, Bell Mobility, and Bell Nexxia. It is Certen's vision to offer market-leading billing solutions to the Bell Canada group, but to also become the billing provider of choice to other companies both inside and outside the BCE family.

10. Q: Is Certen the exclusive supplier to Bell for these Services?

A: Bell will be using Certen to implement the modernization road map and will do so exclusively for services withing the scope of the road map.

11. Q: Are the services provided by Certen benchmarked to any standard?

A: Yes. The key service levels for the modernized platform will be "best in class".

12. Q: Is Certen the "preferred supplier" for any new or out of scope services?

A: There are opportunities in these areas for Certen to provide Bell with bids for Bell's consideration.

13. Q: Who will own any Intellectual Property?

A: Certen will own all the Intellectual Property in the customized solutions which it develops or which Amdocs develops on its behalf. Amdocs' generic proprietary software will continue to be owned by Amdocs.

Bell will own the Intellectual Property for any special projects performed by Certen outside of the regular scope of services.

5. Q: Où le siège social de Certen sera-t-il situé?

R: Il sera situé à Montréal. L'entreprise aura des bureaux à Toronto, Ottawa et Montréal.

6. Q: Prévoit-on regrouper un jour tous les bureaux de l'entreprise en un seul endroit?

R: Pas pour l'instant.

7. Q: Est-il probable que Bell devienne propriétaire exclusif de l'entreprise?

R: Il est encore trop tôt pour déterminer si Bell voudra devenir propriétaire exclusif de l'entreprise. Elle devra tenir soupeser plusieurs facteurs avant de prendre une telle décision.

8. Q: Croyez-vous qu'Amdocs voudra devenir propriétaire exclusif de l'entreprise?

R: C'est difficile à dire. L'entente prévoit une révision de la structure du capital social de Certen dans trois ans.

9. Q: Quelles seront les activités de Certen? L'entreprise fera-t-elle affaire seulement avec les entreprises du groupe Bell?

R: Selon l'entente à long terme conclue entre Bell et Amdocs, Certen fournira au départ des produits et services de facturation diversifiés à Bell Canada, Bell Mobilité et Bell Nexxia. Certen entend offrir des solutions de facturation de pointe au groupe Bell Canada, tout en devenant le fournisseur de choix de solutions de facturation d'autres entreprises tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la famille BCE.

10. Q: Certen est-elle le fournisseur exclusif de Bell pour ces services?

R: Bell fera appel à Certen pour implanter le plan directeur de modernisation, et ce, exclusivement pour les services qui s'inscrivent dans le champ d'application du plan.

11. Q: Les services fournis par Certen ont-ils fait l'objet d'une étude comparative?

R: Oui. Les niveaux de services clés pour la plate-forme modernisée seront les « meilleurs de leur catégorie ».

12. Q: Certen est-elle le « fournisseur privilégié » pour tout nouveau service ou service échappant au champ d'application du plan?

R: Certen a la possiblitité dans ces domaines de soumettre des offres de service à Bell.

13. Q: Qui détiendra la propriété intellectuelle?

R: Certen détiendra tous les droits de propriété intellectuelle des solutions sur mesure qu'elle développe ou qu'Amdocs développe en son nom. Le logiciel général exclusif d'Amdocs demeurera la propriété d'Amdocs.

Bell détiendra la propriété intellectuelle de tous les projets spéciaux réalisés par Certen en dehors des services courants.

14. Q: Are there any non-competition restrictions on Bell, Amdocs or Certen?

A: These types of details are confidential.

15. Q: Are there any "shotgun", "put call" or other provisions relating to changes in share ownership?

A: These types of details are confidential.

16. Q: Why did you choose Amdocs as your partner?

A: Amdocs was chosen because it is a world leader in the area of telecommunications customer care and billing solutions. Our partnership is an extension of our current business relationship. We worked with Amdocs last spring to develop a billing and customer care platform for Bell's Sympatico™ High Speed Edition service. They delivered on time and on budget. Based on this experience, we knew that Amdocs could provide Bell with the necessary resources to transform Bell's more than 250 current billing systems to meet our requirements in today's market place as well as to position ourselves for the marketplace in the future.

Amdocs - which is based in Chesterfield, Missouri and has its Canadian office in Toronto - has a worldwide customer base, which includes:

Bell Atlantic
BellSouth
BT
Deutsche Telekom
GTE/TSI
Japan Telecom
Mannesmann
Orange Communications
Pacific Bell Wireless
Rogers AT&T Wireless
SBC Wireless
Southwestern Bell Telephone
Telus Mobility
Verizon
Vodafone
VoiceStream
Western Wireless

More information regarding Amdocs is available at www.amdocs.com.

17. Q: Is there no Canadian company that Bell could have chosen as its partner?

A: There are currently no Canadian companies that can do what Amdocs and eventually what Certen will be able to do.

In April 2000, Amdocs made a significant investment in Canada through its acquisition of Toronto-based Solect Technology Group for more than $1 billion. Since then, Amdocs has more than doubled its number of Canadian employees, with substantial growth in marketing and research and development areas.

14. Q: Bell, Amdocs et Certen sont-elles assujetties à des clauses de non-concurrence?

R: Cette information est confidentielle.

15. Q: Des clauses de coercition, d'achat-vente ou toute autre clause s'appliquent-elles aux changements dans l'avoir en actions?

R: Cette information est confidentielle.

16. Q: Pourquoi avoir choisi Amdocs comme partenaire?

R: Nous avons choisi Amdocs parce qu'elle est un chef de file mondial en solutions de services clients et de facturation dans le domaine des télécommunications. Ce partenariat est le prolongement des relations d'affaires que nous entretenons déjà avec l'entreprise. Au printemps dernier, nous avons travaillé avec Amdocs au développement d'une plate-forme de facturation et de services clients pour le service Sympatico Édition Haute Vitesse^MC. Amdocs a livré le produit dans le respect du budget et des délais fixés. Cela nous a démontré qu'Amdocs pouvait fournir à Bell les ressources nécessaires pour transformer ses quelque 250 systèmes de facturation, de façon qu'elle puisse s'adapter aux nouvelles donnes du marché et se positionner pour l'avenir.

Amdocs - qui est établie à Chesterfield (Missouri) et qui a un bureau au Canada (Toronto) - a une vaste clientèle à l'échelle mondiale, comprenant notamment les entreprises suivantes:

Bell Atlantic
BellSouth
BT
Deutsche Telekom
GTE/TSI
Japan Telecom
Mannesmann
Orange Communications
Pacific Bell Wireless
Rogers AT&T Communications sans fil
SBC Wireless
Southwestern Bell Telephone
Telus Mobility
Verizon
Vodafone
VoiceStream
Western Wireless

Pour plus de renseignements sur Amdocs, consulter son site Web à l'adresse www.amdocs.com

17. Q: Bell n'aurait-elle pas pu choisir une entreprise canadienne comme partenaire?

R: Il n'y a actuellement aucune entreprise canadienne capable de faire ce qu'Amdocs, et avant longtemps Certen, pourra faire.

En avril 2000, Amdocs a fait un important investissement au Canada en se portant acquéreur de Solect Technology Group de Toronto pour plus de 1 milliard $. Depuis lors, Amdocs a plus que doublé son effectif au Canada et a connu une croissance notable dans les secteurs du marketing et de la recherche et développement.

18. Q: What about BCE Emergis?

A: BCE Emergis is certainly an expert in electronic transaction and payment systems. Amdocs is clearly the world leader in communications billing systems development, which is where Bell's requirements lie.

19. Q: How will Bell's relationship with CGI be affected?

A: CGI, which is 41.8 per cent owned by BCE, will play an important role in supporting this initiative. Under the existing Bell-CGI outsourcing agreement, CGI will work closely with Certen in the integration of this new billing platform with Bell's existing information systems infrastructure, as well as its ongoing operation.

20. Q: What advantage does this bring to the company and to Bell's customers?

A: Using Amdocs' world-leading customer care and billing software, Bell will be able to offer customers -over time - the convenience of a single bill for all of their services, including local, long distance, wireless, broadband and Sympatico™ Internet service. A single bill will also enable Bell to offer other customer benefits, e.g., a bundle of multiple products from across Bell/BCE at a single price. They will also be able to choose from a variety of billing formats, including electronic, CD-ROM and paper. In addition, customers will be able to view their Bell bills electronically and use a variety of payment methods.

21. Q: What is the reason from a strategic point of view for creating a new company for your billing operations rather than redesigning your current systems internally?

A: After reviewing all of the options and determining that the cost to upgrade the more than 250 existing billing systems within the BCE group of companies would have represented a prohibitive capital investment by Bell and BCE, a business decision was made to form a joint partnership with Amdocs.

22. Q: Bell is very healthy financially. Why isn't the company investing in its internal billing system?

A: SEE ABOVE

23. Q: What are the Bell billing platforms in place today and what will replace them?

A: Bell Canada billing platforms are an amalgam of our regulatory past. The oldest platform contains software written in 1958. Clearly, the technologies of 20-plus years ago that have served both Bell and its customers well, have reached a stage where significant change is warranted.

With the emergence of competition, new technologies and the rapid shift in customer demand for integrated telecommunications services (voice, Internet, wireless and data), Bell faces the need to integrate and modernize its long-standing billing infrastructure.

18. Q: Qu'en est-il de BCE Emergis?

R: BCE Emergis est une entreprise spécialisée dans les transactions et les systèmes de paiement en ligne, alors qu'Amdocs est le chef de file mondial en développement de systèmes de facturation dans le domaine des télécommunications. Et c'est de ce type de service dont Bell a besoin.

19. Q: En quoi les relations entre Bell et CGI seront-elles touchées?

R: CGI, qui est détenue à 41,8 pour cent par BCE, jouera un rôle important dans le cadre de cette initiative. En vertu de l'entente d'impartition Bell-CGI, CGI travaillera en étroite collaboration avec Certen à l'intégration des systèmes informatiques de Bell à cette nouvelle plate-forme de facturation et participera à son exploitation.

20. Q: Quels sont les avantages de ce nouveau partenariat pour Bell et ses clients?

R: Grâce au logiciel de services clients et de facturation d'Amdocs, le plus performant du genre au monde, Bell pourra offrir à terme à ses clients la commodité d'une seule facture pour tous leurs services, y compris le service local, interurbain, sans fil, large bande et Internet Sympatico. Elle pourra aussi leur proposer d'autres avantages comme des forfaits regroupant plusieurs produits de Bell et de BCE offerts à un prix unique. Les clients pourront aussi choisir parmi diverses options de facturation, y compris par Internet, sur CD-ROM et sur papier. Il leur sera également possible de consulter leur facture en ligne et de la régler selon le mode de paiement choisi.

21. Q: Pour quelle raison stratégique avez-vous décidé de créer une nouvelle entreprise pour vos activités de facturation plutôt que de réorganiser vos systèmes à l'interne?

R: Après avoir examiné toutes les options et constaté que la mise à niveau des quelque 250 systèmes de facturation existants dans le groupe Bell exigerait des investissements trop coûteux de la part de Bell et de BCE, il a été décidé de créer un partenariat avec Amdocs.

22. Q: Bell est très solide financièrement. Pourquoi n'investit-elle pas dans son système de facturation interne?

R: VOIR CI-DESSUS.

23. Q: Quelles sont les plates-formes de facturation de Bell en place aujourd'hui et qu'est-ce qui les remplacera?

R: Les plates-formes de facturation de Bell Canada sont héritées de son passé d'entreprise réglementée. La plate-forme la plus ancienne contient des logiciels datant de 1958. Il est clair que les technologies datant de plus de 20 ans qui on servi Bell et ses clients on atteint un stade où des changements majeurs sont nécessaires.

Compte tenu de la concurrence, des nouvelles technologies et de l'évolution rapide de la demande de services de télécommunications intégrés (voix, Internet, sans-fil et données), Bell doit intégrer et moderniser son ancienne infrastructure de facturation.

Customers are demanding more flexibility in choice, more rapid integration of wireline and wireless service and consistency in content delivery. This demands a transition to transaction-based services where customers from large businesses to single-line customers can choose and compare the competitive offers of Bell in a seamless and simple fashion. In addition, our customers should be rewarded for their loyalty and commitment to the full suite of BCE services. To accomplish this, the billing systems must inter-operate seamlessly, a capability which can only arise from significant modernization of the existing infrastructure.

24. Q: What are Bell's competitors doing to enhance their billing platforms?

A: Over the past few years, our Canadian competitors have invested heavily in billing and customer care systems. They have been able to start afresh in an unregulated environment. On the international front, the same applies. Through Certen, Bell can now provide enhanced services and broader, more comprehensive information to our customers.

25. Q: How much is Bell investing in the new company and how much is Amdocs?

A: The total capital invested in Certen by both Amdocs and Bell will be more than $200 (CDN) million.

26. Q: Which billing systems will transfer to the new company?

A: Bell Canada (including Bell Ontario and Bell Quebec), Bell Mobility and Bell Nexxia.

27. Q: Once again just like Bell's partnership with Nordia to provide operator services, Bell is partnering with a company that is not Canadian. Why? Does this mean that eventually all Bell companies will be under foreign ownership?

A: Certen will be headquartered in Canada and majority owned by Bell Canada. This partnership allows Bell to position itself as a global player in the billing market place. Both partners will have the opportunity to continue to grow the business in the area of billing and customer care solutions, which, in the end, will open up more career opportunities for our employees and offer our customers more billing options and greater flexibility.

28. Q: How does this initiative fit with Bell's overall business strategic thrust for convergence, connectivity and commerce?

A: The creation of Certen guarantees that Bell will be able to provide billing solutions for our customers that fit in with our overall convergence strategy, e.g., one bill for all Bell services and the ability to provide customers with the formats and payment options of their choice.

Les clients réclament une plus grande souplesse de choix, une intégration plus rapide des services sur fil et sans fil et une uniformité dans la prestation de contenus. Nous devons donc passer à des services transactionnels permettant aux clients, petits et grands, de choisir et de comparer les offres concurrentielles de Bell de façon simple et transparente. De plus, nos clients devraient être récompensés pour leur loyauté à l'égard de toute la gamme des services de BCE. Pour ce faire, les systèmes de facturation doivent être interreliés de façon transparente, ce qui exige une importante modernisation de notre infrastructure actuelle.

24. Q: Que font les concurrents de Bell pour améliorer leurs plates-formes de facturation?

R: Ces dernières années, nos concurrents canadiens ont investi énormément dans des systèmes de facturation et de services clients. Ils ont réussi à se relancer dans un environnement non réglementé. Sur la scène internationale, c'est la même chose. La création de Certen permettra à Bell d'offrir à ses clients des services améliorés et une information plus vaste et plus complète.

25. Q: Combien Bell et Amdocs investissent-elles respectivement dans la nouvelle entreprise?

R: Au total, l'investissement dans Certen par Amdocs et Bell s'établira à plus de 200 millions $ (CA).

26. Q: Quels systèmes de facturation seront transférés à la nouvelle entreprise?

R: Ceux de Bell Canada (Bell Québec et Bell Ontario), de Bell Mobilité et de Bell Nexxia.

27. Q: L'histoire se répète. Bell conclut un partenariat avec une entreprise qui n'est pas canadienne, comme elle l'a fait lorsqu'elle a choisi Nordia pour ses services d'assistance téléphonique. Pourquoi ? Doit-on en conclure qu'un jour les entreprises de la famille Bell seront toutes sous domination étrangère?

R: Certen aura son siège social au Canada et Bell Canada sera actionnaire majoritaire. Ce partenariat permet à Bell de se hisser au rang des acteurs de premier plan sur la scène mondiale du marché de la facturation. Ainsi, les deux partenaires continueront de profiter des possibilités de croissance du secteur des solutions de services clients et de facturation. Ces possibilités sont, par le fait même, prometteuses en termes de perspectives de carrière pour nos employés et nous permettront d'offrir à nos clients de nouvelles options de facturation et une plus grande souplesse.

28. Q: Comment cette initiative s'inscrit-elle dans la vision stratégique de Bell par rapport à la convergence, la connectivité et le commerce?

R: La création de Certen garantit que Bell sera en mesure d'offrir à sa clientèle des solutions de facturation qui s'inscrivent précisément dans la stratégie globale de convergence, c'est-à-dire une facture unique pour tous les services de Bell et la possibilité de proposer aux clients divers modes de paiement sur le support de leur choix.

29. Q: When will Certen be in a position to offer new billing products and services?

A: We anticipate that by fourth quarter of 2001, we will have new feature-rich products and services to offer our customers. We have targeted 2003 as the date for the complete modernization of Bell's systems, which will provide the platform for further growth in the greater billing and customer care market place.

30. Q: From a billing standpoint where will Bell's billing data reside (in Canada vs. outside?)

A: The billing data will be the property of Bell Canada and will stay in Canada.

31. Q: What about customer privacy? Does the fact the customer's billing data will reside outside Bell pose any threats to their privacy?

A: Certen is subject to the same rules governing privacy that Bell is. All requisite safeguards are in place to secure and protect the ownership, control and privacy of customer data.

32. Q: Will the look of the bill change? Will there be an immediate impact on customers? How will they get their bills during the transition period?

A: In the short term, it will be business as usual for our customers.

33. Q: When will the new company be up and running?

A: There will be a 90-day transition period. During this time a senior management team will be established. 225 management and 475 non- management employees will be transferred from Bell to the new company. The groups to join Certen include:

Bell Billing IS/IT

Nexxia Billing IS/IT

Bell Billing Operations

Bell Nexxia Billing Operations

Bell Nexxia Carrier Services Billing

Bell Mobility Billing Operations & Cash Settlement

Empire Billing Strategy

[25] The business contracts between Bell and Certen provide that Bell will contribute administrative services to Certen such as human resources and recruitment, legal services, accounting and financial services, procurement, for an amount not to exceed those

29. Q: Quand Certen sera-t-elle prête à offrir de nouveaux produits et services de facturation?

R: Nous prévoyons pouvoir proposer à nos clients de nouveaux produits et services évolués d'ici le quatrième trimestre de 2001. Notre objectif est de moderniser complètement les systèmes de Bell d'ici 2003, ce qui nous assurera la plate-forme voulue pour assurer notre croissance dans le vaste marché de la facturation et des services clients.

30. Q: Où les données de facturation de Bell seront-elles stockées? Au Canada ou à l'étranger?

R: Les données de facturation seront la propriété de Bell Canada et demeureront au Canada.

31. Q: Qu'en est-il de la protection de la vie privée des clients? Le transfert des données de facturation à l'extérieur de Bell menace-t-il la confidentialité des renseignements personnels?

R: Certen doit se plier aux mêmes exigences de protection de la vie privée que Bell. Tous les mécanismes de protection requis sont en place pour assurer et protéger la propriété, le contrôle et la confidentialité des données clients.

32. Q: Va-t-on modifier l'aspect de la facture? Y aura-t-il un impact immédiat pour les clients? Comment les clients recevront-ils leur facture pendant la période de transition?

R: Dans l'immédiat, rien ne change pour nos clients.

33. Q: Quand la nouvelle entreprise entrera-t-elle en activité?

R: Il y aura une période de transition de 90 jours au cours de laquelle l'équipe de haute direction sera mise en place et 225 cadres et 475 non-cadres de Bell seront mutés à la nouvelle entreprise. Les groupes suivants se joindront à Certen:

Service SI/TI (facturation) de Bell

Service SI/TI (facturation) de Nexxia

Service de facturation de Bell

Service de facturation de Bell Nexxia

Service de facturation des Services aux télécommunicateurs de Bell Nexxia

Services de facturation et de règlement financier de Bell Mobilité

Stratégie de facturation d'entreprise

[25] Les ententes contractuelles conclues entre Bell et Certen prévoient que Bell va offrir à Certen des services administratifs en matière de gestion et de recrutement des ressources humaines, des services juridiques, des services comptables et financiers et des

similarly paid by the companies within BCE, on a pro-rata basis for such services.

[26] Certen operates according to a three-tiered structure: billing employees report to supervisors, who in turn report to section managers responsible for billing, production, customized solutions, printing, mailing and payment functions. Section managers in turn report to the Senior Director of Billing Operations who in turn reports to Certen's Chief Operating Officer.

[27] The transfer of employees from Bell to Certen took place on April 1, 2001. Former Bell employees were given no choice about transferring to Certen and were not eligible for separation packages from Bell. They were allowed to carry their Bell seniority with them, and retained substantially identical benefits with Certen as they had with Bell. Their job titles, status and salary groups remained the same. Bell continued to administer Certen's payroll, benefit plans and pension plans. All benefits were continued without any need for employees to re-enrol in new benefit plans. The following is an excerpt from a form letter issued by Certen to the transferred employees:

> Welcome to Certen!
>
> I am pleased to confirm that as of April 1st, 2001, you will be transferred to Certen Inc. You will hold the position of (*title*) as a regular (*full-time, part-time*) employee. You will continue to be part of Salary Group (*A, B* or *C*) and your weekly salary will remain the same as of your date of transfer.
>
> As a Certen employee, you will participate in the company's Achievement Incentive Plan (AIP), where payouts are linked to financial and customer satisfaction results. For 2001, the AIP target payout percentage will be the same as your current target incentive percentage. Payout criteria may be modified to be linked to Certen's business results. The payout index will be prorated for the time spent in (*Bell Canada, Bell Nexxia*) and Certen.
>
> The Certen benefits program is comparable in value to the benefits program which you have enjoyed at (*Bell Canada, Bell Nexxia*). The benefits package includes, but is not limited to, a non-contributory Pension Plan, a Flexible Benefits Program (health, life and disability coverage) and an Employees' Savings Plan. Regarding vacations, the current policy and your current entitlements will be honoured by Certen.

services d'achat en échange de frais n'excédant pas ceux qui sont payés par les autres filiales de BCE, au prorata.

[26] La structure d'exploitation de Certen comprend trois paliers: les préposés à la facturation relèvent de superviseurs, qui relèvent, eux, de gestionnaires de section responsables de la facturation, de la production, des solutions adaptées, de l'impression et des fonctions d'envoi postal et de paiement. Les gestionnaires de section relèvent du directeur principal des opérations de facturation, qui relève du chef de l'exploitation de Certen.

[27] La mutation des employés de Bell à Certen a eu lieu le 1er avril 2001. Les anciens employés de Bell n'ont pas eu le choix: ils ont été mutés d'office à Certen sans être admissibles à des indemnités de départ. Ils ont été autorisés à conserver leur ancienneté chez Bell en passant chez Certen et ils ont continué à bénéficier d'avantages sociaux sensiblement identiques à ceux qui leur étaient offerts par Bell. Leur titre, leur statut professionnel et le groupe salarial auquel ils appartenaient sont restés les mêmes. Bell a continué d'administrer la paye, les régimes d'avantages sociaux et les régimes de pension pour Certen. Tous les avantages sociaux ont été maintenus sans que les employés mutés aient à se réinscrire à de nouveaux régimes. Voici un extrait d'une lettre type envoyée par Certen aux employés mutés:

> Bienvenue à Certen!
>
> Je suis heureuse de vous confirmer que le 1er avril 2001, vous serez muté à Certen Inc. Vous occuperez le poste de (*titre*) à titre d'employé temporaire (*à temps plein, à temps partiel*). Vous continuerez de faire partie du groupe salarial (*A, B* ou *C*), et votre salaire hebdomadaire sera le même qu'à la date de votre mutation.
>
> À titre d'employé de Certen, vous participerez à son Programme de rémunération incitative (PRI), dont les primes sont liées aux résultats financiers et en matière de satisfaction de la clientèle. Pour 2001, votre prime cible du PRI, en pourcentage, sera la même qu'actuellement. Les critères de versement de la prime pourraient être modifiés afin qu'elle soit liée aux résultats de Certen. L'indice de paiement sera établi au prorata de la période passée à (*Bell Canada, Bell Nexxia*) et à Certen.
>
> Le régime d'avantages sociaux de Certen a une valeur comparable à celui auquel vous avez droit chez (*Bell Canada, Bell Nexxia*). Selon votre statut d'employé, vos avantages sociaux comprendront notamment, mais non exclusivement, un régime d'avantages sociaux flexible (assurance-soins médicaux, assurance-vie, assurance-invalidité). Pour ce qui touche les vacances, Certen suivra la politique actuelle et vous accordera les jours auxquels vous avez droit actuellement.

You will be covered under a new pension plan replicating the (*Bell Canada, Bell Nexxia*) pension plan. Your accrued pension benefits under the (*Bell Canada, Bell Nexxia*) plan will be transferred to the new plan and continue to be fully protected.

By signing and returning the form attached to this letter, you recognise that your current service with (*Bell Canada, Bell Nexxia*) will be bridged immediately, ensuring full protection of your pension and benefit entitlements and that the information contained in your employee file will be transferred as well.

[28] In support of Certen's letter of offer to Bell transferred employees, Bell's Human Resources department issued an Information Document on February 14, 2001, which deals with two issues that have an incidence on the instant matter: intercompany transfers and severance:

Section 5. Inter-Company Transfers

It is important to note again that employees whose functions are moving to Certen cannot decide to remain with Bell.

It will not be necessary for you to sign a letter of resignation from Bell. Your Bell employee record will simply indicate that you have been transferred to Certen.

We want to encourage mobility between Bell companies. Over time, Certen employees may reapply for employment opportunities to Bell Canada. However, employee movement between both companies will be subject to the same conditions that apply between Bell companies today through reciprocal agreements. This means that both companies must agree to the transfer. ...

...

Q.1 Will employees have the choice or not to go to Certen?

Certen's success is dependant [*sic*] on the skills and expertise of our existing employees and that is why specified functions and employees will move over to Certen.

Q.2 Can I have a separation package if I don't wish to go to Certen?

As indicated, the expertise and skill sets of our current employees are essential and therefore no separation packages will be offered as part of the functional move.

[29] Certen's employees transferring from Bell or Nexxia continue to earn the same wages and benefits, which are essentially the same level of benefits as those provided in the collective agreement between Bell and CTEA, but without union representation, since the union dues of these employees were unilaterally cancelled by the employer as of the date of transfer. Not

Vous allez bénéficier d'un nouveau régime de pension calqué sur celui de (*Bell Canada, Bell Nexxia*). Vos droits à retraite acquis dans le régime de (*Bell Canada, Bell Nexxia*) seront transférés au nouveau régime et continueront d'être entièrement assurés. (traduction)

En signant et en renvoyant le formulaire ci-joint, vous reconnaissez que votre durée de service à (*Bell Canada, Bell Nexxia*) sera rattachée immédiatement, ce qui assurera la pleine protection de vos droits aux avantages sociaux, et que l'information de votre dossier d'employé sera transférée.

[28] Pour appuyer la lettre d'offre de Certen à ses employés mutés, le service des ressources humaines de Bell a produit le 14 février 2001 un «Document d'information» portant sur deux questions qui ont une incidence sur l'affaire en l'espèce, à savoir les mutations inter-entreprises et les indemnités de départ:

Section 5. Mutations inter-entreprises

Il importe de souligner une fois de plus, que les employés dont les fonctions sont mutées à Certen ne peuvent décider de demeurer chez Bell.

Il ne sera pas nécessaire de signer une lettre de démission de Bell, car votre dossier d'employé indiquera simplement que vous avez été muté à Certen.

Nous désirons encourager la mobilité entre les entreprises Bell. Éventuellement, des employés de Certen pourront faire une nouvelle demande d'emploi chez Bell. Les mutations entre les deux entreprises seront assujetties aux mêmes conditions qui régissent aujourd'hui les entreprises de Bell en vertu des ententes réciproques. Cela signifie que les deux entreprises doivent autoriser le mouvement...

...

Q.1 Les employés auront-ils le choix d'être mutés ou non à Certen?

La réussite de Certen repose sur les compétences et le savoir-faire du personnel actuel, et c'est pourquoi les employés seront transférés à Certen avec leurs fonctions.

Q.2 Est-ce que je peux toucher des prestations de départ, si je ne désire pas être muté à Certen?

Comme nous l'avons indiqué, les compétences et le savoir-faire du personnel actuel sont essentiels, de sorte qu'aucune prestation de départ n'est prévue dans le cadre du transfert à Certen.

[29] Les employés mutés à Certen de Bell ou de Nexxia continuent de toucher le même salaire et les mêmes avantages sociaux qu'avant, autrement dit de bénéficier des mêmes avantages sociaux que ceux qui sont prévus dans la convention collective conclue entre Bell et l'ACET, mais sans représentation syndicale puisque l'employeur a décidé unilatéralement de cesser de

all Bell work benefits were imported directly into Certen; certain adjustments to existing benefits were made to conform with Certen's benefit plans:

(a) Certen employees are not eligible to participate in Bell's employee discount plan, but have been compensated by Certen with a one-time lump sum payment for this loss of benefit.

(b) Certen employees do not participate in and accrue benefits under the Bell Canada pension plan. A new Certen pension plan has been established and is in the process of being registered, at Certen's expense; Certen has assumed all assets and liabilities associated with the pension entitlements of the relocated employees; regardless of when Certen employees retire, they will receive one single pension cheque issued by Bell and covering all service with Bell or any of its subsidiaries, including Certen.

(c) Certen employees receive non-pension benefits under Certen's own, separate benefit plans.

(d) A new Achievement Incentive Plan (AIP) has been established for Certen, providing its employees with annual incentives based on Certen's business objectives. While the target incentives for the Certen AIP are the same as those of the Bell AIP, the Certen plan and the Bell plan measure targets differently. The Bell AIP plan uses a combination of targets established for earnings before interest, taxes, depreciation and amortization (EBITDA), revenue and customer satisfaction. Certen determines its own targets based on EBITDA, modernization program and customer satisfaction. For the year 2001, the payout was 120% in the Bell AIP and 110% in the Certen AIP. Employees transferred to Certen from Bell on April 1, 2001 received a 2001 AIP payout based on a 120% Bell payout for the period from January 1, 2001 up to March 31, 2001, and a 110% Certen payout from April 1, 2001 up to December 31, 2001.

[30] In a document entitled "Certen transition Q & A's," further information about the consequences of the transfer are defined. Certen employees continue to be serviced by Bell's employee services group and continue to participate in such Bell benefits such as: the

retenir leurs cotisations à compter de la date du transfert. Les avantages sociaux de Bell n'ont pas tous été importés directement chez Certen, puisque certains ont été modifiés pour les rendre conformes aux régimes de la nouvelle entreprise:

a) Les employés de Certen ne sont pas admissibles au régime d'escompte des employés de Bell, mais Certen les a dédommagés pour cet avantage perdu en leur versant une somme forfaitaire.

b) Les employés de Certen ne participent pas au régime de pension de Bell Canada et ne peuvent donc pas y accumuler des prestations. Un nouveau régime de pension a été créé chez Certen; il va être enregistré aux frais de l'entreprise, qui a assumé tous les actifs et passifs des droits à pension des employés mutés; quel que soit le moment où ils prendront leur retraite, ceux-ci recevront un seul chèque de pension, délivré par Bell, pour tout le service qu'ils auront accumulé chez elle ou chez n'importe quelle de ses filiales, y compris Certen.

c) Les employés de Certen ont droit aux avantages sociaux autres que la pension de retraite conformément aux régimes d'avantages sociaux distincts de Certen.

d) Certen s'est donnée un nouveau Programme de rémunération incitative (PRI) qui offre à ses employés des primes annuelles en fonction de la réalisation des objectifs d'entreprise. Bien que les objectifs du PRI de Certen soient les mêmes que ceux du PRI de Bell, la façon d'évaluer l'atteinte des objectifs n'est pas la même dans les deux régimes. Le PRI de Bell fait appel à un groupement d'objectifs établis pour l'excédent brut d'exploitation (EBE), les recettes et la satisfaction de la clientèle. Certen, pour sa part, fixe ses propres objectifs en se fondant sur l'EBE, le programme de modernisation et la satisfaction de la clientèle. Pour 2001, l'objectif à atteindre était de 120 % pour le PRI de Bell et de 110 % pour celui de Certen. Les employés mutés de Bell à Certen le 1er avril 2001 ont touché une prime de PRI pour 2001 établie en fontion de l'objectif de 120 % du régime de Bell pour la période du 1er janvier 2001 au 31 mars 2001 et de l'objectif de 110 % de Certen pour la période du 1er avril 2001 au 31 décembre 2001.

[30] On trouve d'autres renseignements sur les conséquences du transfert dans un document de questions et réponses sur la transition à Certen. Les employés de Certen continuent d'être desservis par le groupe des services aux employés de Bell et de

winning connections program, group home and auto insurance program, scholarship plan, services provided by the Communication Technologies Credit Union Limited (COMTECH) and the Caisse d'économie des employés de Bell Canada and the ovation award, to name a few. It states that union dues will no longer be deducted, as of April 1, 2001.

[31] Certen's Staffing Policy and Processes Manual, published in July 2001, further provides that jobs within Certen are automatically posted within the BCE (page 5). The policy also provides for the seamless transfer of employees between Certen and other BCE companies. Certen participates in a non-solicitation agreement between BCE companies and CGI. Certen can only hire former BCE employees under certain conditions, and must hire summer students through Bell's summer hiring program. Certen also participates in Bell's employee referral program. Bell's control over these programs is apparent as follows:

> IV. Transfers within BCE Companies
>
> Certen has established a reciprocal agreement with Bell Canada and can apply the same terms and conditions to other BCE companies on a case-by-case basis. The reciprocal agreement provides for the seemless [*sic*] transfer of seniority, pension and benefits between BCE companies. ... The originating company has to agree to release the employee by signing the Reciprocal Agreement sign-off sheet before Certen can hire the employee. ...
>
> ...
>
> The same principles apply when an employee leaves Certen for another BCE company. ...
>
> V. Non Solicitation of CGI Employees
>
> Certen is party to a non-solicitation agreement between BCE companies and CGI. The agreement ensures that companies are not jeopardizing their respective business requirements in pursuing candidates for open positions. This agreement also acknowledges the strong commitment the BCE companies and CGI have made to avoiding any potential raiding between the two companies. The agreement can be found in Appendix D.
>
> VI. Hiring Former BCE employees
>
> Certen can hire former BCE employees under certain conditions. Before proceeding to such a hire, the hiring manager needs to collect the following information:

participer à des régimes d'avantages sociaux de Bell comme le programme des connexions gagnantes, le programme d'assurance-habitation et automobile collective, le régime de bourses, les services offerts par Communication Technologies Credit Union Limited (COMTECH) et par la Caisse d'économie des employés de Bell Canada, ainsi que le prix Ovation, pour n'en citer que quelques-uns. Le document précise que les cotisations syndicales des employés devaient cesser d'être retenues à la source à compter du 1er avril 2001.

[31] Le manuel de la politique et des processus de dotation de Certen, publié en juillet 2001, précise aussi que les emplois chez Certen sont automatiquement annoncés au sein des filiales de BCE (page 5). La politique prévoit aussi le transfert d'employés sans interruption de service entre Certen et les filiales de BCE. Certen participe à une entente de non-sollicitation entre les filiales de BCE et de CGI. Elle ne peut embaucher d'anciens employés de BCE qu'à certaines conditions et doit embaucher ses étudiants pour l'été par l'intermédiaire du programme d'embauche d'été de Bell. En outre, Certen participe au programme de présentation des employés de Bell. La mainmise de Bell sur ces programmes est évidente, comme le paragraphe suivant le confirme:

> IV. Mutations au sein des entreprises du groupe BCE
>
> Certen a conclu avec Bell Canada une entente réciproque dont les modalité s'appliquent également aux autres entreprises du groupe BCE, en fonction de chaque cas. Cette entente prévoit le transfert, de manière transparente, de l'ancienneté, des régimes de pension et des avantages sociaux entre les entreprises du groupe BCE... Pour que Certen puisse embaucher l'employé, l'entreprise d'origine doit consentir à le libérer en signant l'entente réciproque...
>
> ...
>
> Les mêmes principes s'appliquent à l'employé qui quitte Certen pour une autre entreprise du groupe BCE...
>
> V. Non-sollicitation des employés de CGI
>
> Certen est partie à une entente de non-sollicitation entre les entreprises du groupe BCE et CGI, qui empêche les entreprises de se nuire l'une l'autre en sollicitant des candidats pour combler des postes vacants. Elle reconnaît l'engagement ferme que ces entreprises ont pris d'éviter tout maraudage entre les deux entreprises. L'entente se trouve à l'annexe D.
>
> VI. Embauche d'anciens employés de BCE
>
> Certen peut embaucher d'anciens employés de BCE à certaines conditions. Auparavant, le cadre recruteur doit recueillir l'information suivante:

1. Did the former employee resign? Why?
2. Did the former employee leave with a severance package? If so, what kind?
3. Was the former employee performing well in his/her previous job?

RE-HIRING POLICY

From company/ Type of departure	Re-Hiring allowed	Conditions
Employees who left Bell Canada group with « category 5 » severance package	YES	No service bridging for pension Possible to bridge service for vacations and benefits with VP HR approval Hiring must take place no sooner than 18 months after last day of employment, including salary continuance during career transition Contractual relationship possible for short-term requirements through an agency
Employees who left Bell Canada group with « category 1,2,3 or 4 » severance package	NO	Contractual relationship possible for short-term requirements through an agency
Employees who resigned from Bell Canada	YES	No service bridging for pension Possible to bridge service for vacations and benefits with VP HR approval Hiring can take place immediately Contractual relationship possible for short-term requirements through an agency

1. L'ancien employé a-t-il démissionner? Pourquoi?
2. L'ancien employés a-t-il bénéficier de prestations de départ? Si oui, de quel type?
3. L'employé avait-il un bon rendement dans son ancien poste?

POLITIQUE RELATIVE AU RÉEMBAUCHAGE

Entreprise/ Type de départ	Réembauchage permis?	Conditions
L'employé a quitté le groupe Bell Canada avec des prestations de départ de catégorie 5	OUI	Pas de rattachement des périodes de service aux fins de la pension Il est possible de rattacher les périodes préalables de service chez Bell Canada aux fins des vacances et des avantages sociaux, si on obtient l'approbation du VP - RH avant de remettre l'offre d'emploi La réembauche doit avoir lieu au plus tôt 18 mois après le dernier jour d'emploi, y compris le congé payé aux fins de la transition de carrière précédant le départ Une relation contractuelle est autorisée pour des besoins de courte durée, par l'intermédiaire d'une agence
L'employé a quitté le groupe Bell Canada avec des prestations de départ de catégorie 1, 2, 3 ou 4	NON	Une relation contractuelle est autorisée pour des besoins de courte durée, par l'intermédiaire d'une agence
L'employé a démissionné de Bell Canada	OUI	Pas de rattachement des périodes de service aux fins de la pension Il est possible de rattacher les périodes préalables de service chez Bell Canada aux fins des vacances et des avantages sociaux, si on obtient l'approbation du VP - RH avant de remettre l'offre d'emploi La réembauche peut avoir lieu immédiatement Une relation contractuelle est autorisée pour des besoins de courte durée, par l'intermédiaire d'une agence

Employees who resigned from CGI	YES	No service bridging for pension Possible to bridge service for vacations and benefits with VP HR approval Hiring must take place no sooner than 3 months after last day of employment Possible to hire immediately with advance approval by CGI (see Appendix D) No contractual relationship possible during the waiting period
Employees who left CGI with severance package	YES	No service bridging for pension Possible to bridge service for vacations and benefits Hiring can take place immediately **Confirmation of severance package must be obtained from CGI HR**

L'employé a démissionné de CGI	OUI	Pas de rattachement des périodes de service aux fins de la pension Il est possible de rattacher les périodes préalables de service chez Bell Canada aux fins des vacances et des avantages sociaux, si on obtient l'approbation du VP - RH avant de remettre l'offre d'emploi La réembauche doit avoir lieu au plus tôt 3 mois après le dernier jour d'emploi L'embauche peut se faire immédiatement, avec l'approbation préalable de CGI (voir annexe D) Aucune relation contractuelle n'est autorisée pendant la période d'attente
L'employé a quitté CGI avec des prestations de départ	OUI	Pas de rattachement des périodes de service aux fins de la pension Il est possible de rattacher les périodes préalables de service chez Bell Canada aux fins des vacances et des avantages sociaux L'embauche peut se faire immédiatement **Il faut obtenir des RH de CGI la confirmation des prestations de départ**

...

VIII. Hiring Students at Certen

Hiring managers can also hire coop or summer students. Certen is using Bell's Summer Hiring Program where students are invited to submit their resumes by following specific guidelines. ...

Bell's Enterprise Services group coordinates the Summer Hiring Program. ...

IX. Employee Referral Program

Certen also participates in Bell Canada's "Quest for the Best" program which allows employees to refer a qualified candidate for a job opening. If a referred candidate is hired, the employee can receive a monetary reward. "Quest for the Best" is open to all employees across Certen for any jobs within the Bell group.

...

VIII. Embauche d'étudiants

Le cadre recruteur peut également offrir des emplois d'été à des étudiants ou embaucher des étudiants inscrits à un programme coopératif. Certen se sert du programme d'emplois d'été de Bell, qui invite les étudiants à soumettre leur CV en suivant des directives spécifiques...

Le groupe Services Entreprise de Bell coordonne le programme d'emplois d'été...

IX. Programme de recommandation par les employés

Le programme «À la recherche des meilleurs» permet aux employés de Certen de recommander pour un poste vacant un candidat qualifié. Il est possible que l'employé qui a recommandé le candidat embauché reçoive une récompense pécuniaire. Le programme est ouvert à tous les employés de Certen et s'applique à tous les postes des entreprises du groupe BCE.

(traduction)

[32] Certen employees now provide 100% of the billing services previously provided by the BCE companies. Transferred employees perform the same or similar work in the same locations and offices as they did prior to the transfer. They use the same Legacy System in use prior to the transfer, which will not be modified until Certen has developed a compatible system.

[33] Nexxia's integrated billing platform is now complete and Certen employees have been trained by Amdocs on its operation. An integrated billing platform for the remaining customers of BCE is expected to be completed by the end of 2003.

IV - Certen's Business and Financial Organization

(a) General Information

[34] The structure of Certen, including the financial and organizational arrangements between Bell and Certen, are set out in a number of documents and agreements.

[35] Certen is a company pursuant to the *Canada Business Corporations Act*, R.S. 1985, c. C-44, with its registered office in Montréal. It has been called a joint venture company formed by Bell and Amdocs for the purpose of handling integrated billing for the many services Bell provides both residential and commercial customers. After Certen was incorporated, Bell entered an Asset Transfer Agreement with Certen in addition to a Master Outsourcing Services Agreement. These agreements address assets supplied to Certen by Bell and work to be performed by Certen for Bell. Certen has only two shareholders, Bell and Amdocs.

[36] The arrangements between Bell and Certen were formalized through a number of contracts:

- Unanimous Shareholders' Agreement (the USA), among Solect Technology Group Inc. (now Amdocs Canada Inc.), Bell Canada, and Certen Inc., dated January 26, 2001;

- Master Outsourcing Services Agreement (the MOSA), between Bell and Certen, dated April 26, 2001;

- Asset Transfer Agreement (the ATA), between Bell and Certen, dated January 26, 2001;

[32] Les employés de Certen assurent désormais 100 % des services de facturation offerts auparavant par les filiales de BCE. Les employés mutés sont chargés des mêmes tâches (ou de tâches analogues) aux mêmes endroits et dans les mêmes bureaux qu'avant leur transfert. Ils se servent du même système Legacy que celui qu'ils utilisaient avant le transfert, et ce système ne sera pas modifié tant que Certen n'aura pas mis au point un système compatible.

[33] La plate-forme de facturation intégrée de Nexxia est maintenant prête, et les employés de Certen ont été formés par Amdocs pour s'en servir. On s'attend à ce qu'une plate-forme de facturation intégrée pour le reste des clients de BCE soit au point d'ici la fin de 2003.

IV - Structure, activités et organisation financière de Certen

a) Généralités

[34] La structure de Certen, y compris les ententes financières et organisationnelles conclues entre elle et Bell, est précisée dans plusieurs documents et ententes.

[35] Certen est une entreprise constituée en vertu de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions*, L.R. 1985, ch. C-44. Son siège social est à Montréal. C'est une coentreprise formée par Bell et Amdocs afin d'assurer la facturation intégrée des nombreux services que Bell offre à ses clients commerciaux et à ses abonnés résidentiels. Après sa constitution en société, Bell a conclu avec Certen une entente de transfert des actifs ainsi qu'une entente-cadre de sous-traitance de services. Ces ententes portent sur les actifs que Bell a fournis à Certen et sur les tâches que Certen doit accomplir pour Bell. Certen n'a que deux actionnaires, Bell et Amdocs.

[36] Les arrangements intervenus entre Bell et Certen ont été établis dans plusieurs ententes:

- Entente unanime des actionnaires (EUA) conclue entre Solect Technology Group Inc. (maintenant connue sous le nom d'Amdocs Canada Inc.), Bell Canada et Certen Inc., en date du 26 janvier 2001;

- Entente-cadre de sous-traitance de services (ESS) conclue entre Bell et Certen en date du 26 avril 2001;

- Entente de transfert des actifs (ETA) conclue entre Bell et Certen en date du 26 janvier 2001;

- Master License and Services Agreement (the MLSA), between Certen and Amdocs, dated January 26, 2001, and amended April 26, 2001.

[37] The **ATA (Asset Transfer Agreement)** is the agreement under which Bell transfers certain of its assets and liabilities to Certen in exchange for additional shares of its capital and a promissory note. The agreement provides for the transfer of the affected employees from Bell to Certen, with the recognition of their past service and substantially the same terms and conditions, including the pension plan, as they had with Bell. The agreement provides for the transfer by Bell to Certen of all personnel records of the affected employees. It also provides for Certen to assume, as of the transfer date, all of Bell's liability with respect to the transferred employees. The agreement contains a list of physical assets such as computer terminals, software and office equipment being transferred from Bell to Certen.

[38] The **USA (Unanimous Shareholders' Agreement)** is the agreement between Bell, Certen, and Solect (now Amdocs) under which Certen's capital base is established by its two shareholders. It provides for the establishment of Certen's Board of Directors, the quorum of the Board and the appointment of the corporation's officers.

[39] The **MLSA (Master License and Service Agreement)** is an agreement between Amdocs Software Systems Ltd. and Certen specifying the terms under which Amdocs will provide: 80-90 on-site consultants, not employees of Certen, to identify needs and customize software to the required specifications; 300 off-site (in Israel and Toronto) developing software for Certen.

[40] The **MOSA (Master Outsourcing Services Agreement)** is an agreement dated April 26, 2001 between Bell Canada and Certen, under which functions previously performed by the companies within BCE with respect to the operating of information systems and related services pertaining to billing, payment and customer care are transferred by them to Certen.

[41] The company's articles of incorporation authorize Certen to issue an unlimited number of common shares.

- Entente-cadre de licence et de services (ELS) conclue entre Certen et Amdocs en date du 26 janvier 2001 et modifiée le 26 avril 2001.

[37] L'**ETA (Entente de transfert des actifs)** établit les conditions de transfert de certains des actifs et passifs de Bell à Certen en échange d'autres actions donnant droit à ses plus-values et d'un billet à ordre. Elle prévoit la mutation des employés concernés de Bell à Certen, avec reconnaissance de leur service antérieur chez Bell, sensiblement aux mêmes conditions (y compris le régime de pension) que chez Bell. Elle prévoit en outre le transfert de Bell à Certen de tous les dossiers personnels de ces employés et confie à Certen l'entière responsabilité des employés mutés à compter de la date de transfert, et contient une liste des biens matériels, c'est-à-dire par exemple les ordinateurs de bureau, les logiciels et l'équipement de bureau transférés de Bell à Certen.

[38] L'**EUA (Entente unanime des actionnaires)** conclue entre Bell, Certen et Solect (maintenant connue sous le nom d'Amdocs) fixe l'assise financière de Certen établie par ses deux actionnaires. Elle prévoit la composition du conseil d'administration de Certen, son quorum et la nomination des dirigeants de l'entreprise.

[39] L'**ELS (Entente-cadre de licence et de services)** conclue entre Amdocs Software Systems Ltd. et Certen précise les conditions auxquelles Amdocs va lui fournir les services de 80 à 90 consultants sur place (qui ne sont pas des employés de Certen), pour cerner les besoins et adapter les logiciels aux exigences voulues, ainsi que ceux de 300 consultants à l'extérieur des locaux de Certen (en Israël et à Toronto), qui sont chargés de concevoir des logiciels pour la nouvelle entreprise.

[40] L'**ESS (Entente-cadre de sous-traitance de services)**, datée du 26 avril 2001 et conclue entre Bell Canada et Certen, précise que les fonctions dont s'acquittaient jusque-là les filiales de BCE quant à l'exploitation de systèmes d'information et de services connexes relatifs à la facturation, au paiement et au service à la clientèle sont transférées par celles-ci à Certen.

[41] Les statuts de Certen l'autorisent à émettre un nombre illimité d'actions ordinaires.

[42] Bell holds 90% of the equity in Certen, appoints five of its six directors, designates the majority of corporate officers, and must approve of those that it does not designate. Bell will retain the power to designate corporate officers as long as it holds 13% of Certen's common shares.

[43] Bell and Amdocs have granted each other call options that would allow either company to acquire 100% ownership of Certen. The call options granted to Amdocs can only be exercised during a specified period. The call options, which allow Bell to acquire 100% of Certen, are more open ended than that granted to Amdocs. The existence of the call options make it possible for Amdocs to acquire control of Certen. However, until such time as those options are exercised, Bell remains in control of the new corporation.

(b) Bell's Stake in Certen

[44] As defined and set out in the ATA, Bell transferred to Certen assets. The assets include, among other items, computer hardware and software. The consideration or purchase price of the assets was revealed to the Board but is not crucial to these reasons. Certen satisfied the purchase price by issuing Bell: (1) a number of payment shares that were issued as common shares; and (2) a promissory note (the Bell promissory note), which is non-interest bearing and is to be repaid by issuing common shares to Bell.

(c) Amdocs' Stake in Certen

[45] Amdocs has been issued a number of common shares in Certen. These shares represent 10% of the total number of shares issued by Certen. In addition, Amdocs holds a convertible debenture issued by Certen.

(d) Amdocs' Convertible Debenture

[46] Certen issued Amdocs a convertible debenture (the Amdocs' convertible debenture), which is the only security issued by Certen and which is convertible into common shares. Under the terms of the debenture, Certen is to pay Amdocs a yearly interest payment and the principal plus outstanding interest on the maturity date. The maturity date may be modified if Bell extends the MOSA. The debenture will only become payable on

[42] Bell détient une participation de 90 % dans Certen et nomme cinq des six membres de son conseil d'administration; elle désigne la majorité de ses dirigeants et approuve ceux qu'elle ne désigne pas. Bell va conserver le pouvoir de désigner les dirigeants de Certen tant qu'elle détiendra 13 % de ses actions ordinaires.

[43] Bell et Amdocs se sont accordé mutuellement des options d'achat qui permettraient à chacune d'acquérir 100 % de Certen. Cela dit, Amdocs ne peut se prévaloir de ses options d'achat que durant une période précise. Les options d'achat qui permettent à Bell d'acquérir 100 % de Certen sont moins limitées que celles qui ont été accordées à Amdocs. L'existence d'options d'achat fait qu'il est possible pour Amdocs d'acquérir le contrôle de Certen, mais jusqu'à ce que l'un ou l'autre des actionnaires se prévale de ces options, Bell continuera à avoir la mainmise sur la nouvelle entreprise.

b) Intérêt de Bell dans Certen

[44] En vertu de l'ETA, Bell a transféré à Certen des actifs, notamment du matériel et des logiciels informatiques. La contrepartie - ou le prix d'achat - de ces actifs a été indiqué au Conseil, mais cette information n'est pas essentielle aux fins des présents motifs de décision. Certen s'est acquittée de cette obligation en remettant à Bell: 1) un certain nombre d'actions émises en tant qu'actions ordinaires et 2) un billet à ordre (le billet à ordre de Bell), qui ne porte pas intérêt et que Certen est censée rembourser à Bell contre des actions ordinaires.

c) Intérêt d'Amdocs dans Certen

[45] Amdocs s'est vu remettre un certain nombre d'actions ordinaires de Certen, ce qui représente 10 % de toutes les actions émises par l'entreprise; elle détient en outre une débenture convertible de Certen.

d) La débenture convertible d'Amdocs

[46] Certen a remis à Amdocs une débenture convertible (la débenture convertible d'Amdocs) qui est le seul titre émis par Certen qui soit convertissable en actions ordinaires. Les conditions de la débenture stipulent que Certen doit verser un intérêt annuel à Amdocs et lui remettre le principal plus les intérêts courus à l'échéance, échéance qui peut être modifiée si Bell proroge l'ESS. La débenture ne deviendra

the maturity date if Amdocs has not exercised its full conversion rights before that date.

[47] The holder of the debenture (Amdocs) has the right (the conversion right), but not the obligation, at any time following the expiry of an unspecified number of months from the execution date of the debenture, and up to and including the maturity date, to convert all or any of the outstanding principal of the debenture into a number of fully paid non-assessable common shares.

(e) Deemed Election to Convert

[48] The USA provides that if a specified triggering event occurs before the maturity date, and provided that the debenture is not in default, Amdocs shall be deemed to have elected to convert the entire debenture into common shares.

(f) Option Agreements

[49] The USA contains a number of provisions that allow either Bell or Amdocs to acquire 100% of Certen through the exercise of option rights. The particulars of these options were provided to the Board but need not be disclosed in these reasons as they are not persuasive in the Board's analysis.

(g) Control over Certen

[50] The USA addresses Certen's management. The Board of Directors consists of six directors with each shareholder entitled to nominate and have elected a number of directors proportionate to its holding of common shares. Bell, therefore, is entitled to nominate five directors (90% x 6 directors = 5.4 or 5), while Amdocs is entitled to nominate one director (10% x 6 directors = .6 or 1). As long as at least 50% of the aggregate principal amount of the Amdocs' convertible debenture remains outstanding, Amdocs is entitled to nominate one director as well as one member on each committee of the Board of Directors. This provision preserves some degree of management control for

remboursable qu'à la date d'échéance si Amdocs ne s'est pas prévalue auparavant de ses pleins droits de conversion.

[47] Le détenteur de la débenture (Amdocs) a le droit (le droit de conversion), mais non l'obligation de convertir tout ou partie du capital non payé de la débenture en actions ordinaires non cotisables intégralement payées, n'importe quand après l'expiration d'un nombre non précisé de mois suivant la date d'exécution de la débenture, jusqu'à et y compris son échéance.

e) Présomption du choix de convertir

[48] L'EUA stipule que si un événement déclencheur survient avant la date d'échéance, pourvu que la débenture ne soit pas en souffrance, Amdocs sera réputée avoir choisi de la convertir intégralement en actions ordinaires.

f) Ententes d'option

[49] L'EUA contient plusieurs dispositions autorisant soit Bell, soit Amdocs à acquérir 100 % de Certen en se prévalant de leurs droits d'option. Ces dispositions ont été fournies au Conseil, mais elles ne seront pas exposées dans les présents motifs puisqu'elles ne constituent pas un élément persuasif dans l'analyse du Conseil.

g) Contrôle de Certen

[50] L'EUA traite de la gestion de Certen. Le conseil d'administration est composé de six membres et chaque actionnaire a le droit de proposer la nomination et de faire élire le nombre de membres du conseil d'administration proportionnel au pourcentage des actions ordinaires qu'il détient. Bell a donc le droit de proposer (et d'obtenir) la nomination de cinq membres du conseil d'administration (90 % x 6 membres du conseil = 5,4, arrondi à 5), tandis qu'Amdocs n'a le droit de proposer et d'obtenir la nomination que d'un membre du conseil (10 % x 6 membres du conseil = 0,6, arrondi à 1). Tant qu'au moins 50 % du montant total principal de la débenture convertible

Amdocs, in the event that Bell's proportion of total share ownership grows higher.

[51] A number of corporate actions require the consent of one of the directors appointed by each shareholder, such as amendments to the corporation articles and by-laws, restructuring of the corporation, and issuing new shares or rights to shares (other than those to be acquired through Amdocs' convertible debenture and Bell's promissory note). However, Amdocs' veto power extends only to what may be described as major corporate changes, beyond those typical in the day-to-day management of a corporation.

[52] All questions before the shareholders are decided by a shareholder or shareholders holding more than 50% of the issued and outstanding common shares on a fully diluted basis, which means all shares that could be issued under Amdocs' convertible debenture, or other contractual commitments, except common shares acquired by way of the repayment of Bell's promissory note. Amdocs will be allowed to vote shares that it has the right to acquire, but has not yet acquired, under its debenture, while Bell cannot vote shares yet to be acquired under the promissory note.

[53] Elections to the Board of Directors are dealt with differently from shareholders' meetings. The USA provides that shareholders are entitled to elect to the Board of Directors a number of directors proportionate to their holding of common shares. In the absence of the words "fully diluted basis," shares acquired by Bell through the promissory note count for the purpose of electing directors, but not for the purpose of voting at shareholders' meetings.

[54] The distinction between shares acquired under Bell's promissory note for electing directors, and those which give the right to vote at shareholders' meetings,

d'Amdocs demeure impayé, Amdocs a le droit de proposer et d'obtenir la nomination d'un membre du conseil d'administration ainsi que d'un membre de chacun des comités de ce conseil. Cette disposition permet à Amdocs de conserver une partie du contrôle de la gestion de l'entreprise, dans l'éventualité où le pourcentage du total des actions que Bell détient augmenterait.

[51] Un certain nombre de mesures d'entreprise exigent le consentement d'un des membres du conseil d'administration nommés par chaque actionnaire, à savoir les modifications aux statuts et aux règlements administratifs de l'entreprise, sa restructuration et l'émission de nouvelles actions ou des droits à des actions (autres que celles qui peuvent être acquises au moyen de la débenture convertible d'Amdocs et du billet à ordre de Bell). Toutefois, le droit de veto d'Amdocs peut simplement comprendre d'importants changements pour l'entreprise excédant les décisions typiquement prises dans le cadre des activités quotidiennes de gestion d'une société.

[52] Toutes les questions présentées aux actionnaires sont tranchées par le ou les actionnaires détenant plus de 50 % des actions ordinaires émises et en circulation après dilution totale, à savoir toutes les actions susceptibles d'être émises dans le contexte de la débenture convertible d'Amdocs ou d'autres engagements contractuels, sauf les actions ordinaires acquises dans le cadre du remboursement du billet à ordre de Bell. Amdocs sera autorisée à voter avec les actions qu'elle a le droit d'acquérir, mais dont elle n'a pas encore fait l'acquisition dans le contexte de sa débenture, tandis que Bell ne peut pas voter avec les actions qu'il lui reste à acquérir en remboursement de son billet à ordre.

[53] L'élection des membres du conseil d'administration se tient à l'extérieur des assemblées de ce dernier. L'EUA prévoit en effet que les actionnaires ont le droit d'élire au conseil d'administration un nombre de membres proportionnel au pourcentage d'actions ordinaires qu'ils détiennent. En l'absence de l'expression «après dilution totale», les actions acquises par Bell en remboursement du billet à ordre comptent pour l'élection des membres du conseil d'administration, mais pas pour l'exercice de son droit de vote aux assemblées des actionnaires.

[54] La différence entre les actions acquises en remboursement du billet à ordre de Bell pour l'élection des membres du conseil d'administration et celles qui

is important when Amdocs' call options are considered. The call options allow Amdocs to acquire all common shares held by Bell. Amdocs could acquire all of Bell's common shares in Certen upon exercising one of its call options, and Bell would continue to accumulate shares through the promissory note. The shares acquired by Bell after the exercise of Amdocs' call option would allow Bell to elect directors, but would not allow Bell to vote at shareholders' meetings. However, Bell's control of directors would be minimized once Amdocs completely controls shareholders' meetings, as it could change the method of electing directors to suit its requirements.

[55] According to the USA, shareholders holding more than 50% of the common shares are entitled to designate the Chief Executive Officer as well as the Chief Financial Officer. For as long as Bell remains a qualified shareholder, it will be entitled to designate the Chief Marketing Officer, the Vice-President of Sales and the Vice-President of Human Resources. Amdocs will be entitled for as long as it remains a qualified shareholder to recommend to the Board of Directors nominees for appointment as Chief Operating Officer and Chief Information Officer, and such appointments must be approved by unanimous resolution of the Board of Directors.

[56] Finally, Certen is subject to monthly service levels measurements by Bell with respect to such things as the accuracy and timeliness of billing and payment processing and is subject to a penalty or bonus depending on performance. Companies within BCE also have the right to visit Certen's premises to review security measures with respect to services being performed and the equipment and materials furnished by Certen. They also have a right of access to Certen's premises to install and maintain the facilities whereby Certen interfaces with Bell. Certen's annual audit plan is subject to agreement with the companies that are part of BCE.

donnent le droit de voter aux assemblées des actionnaires est importante quand on pense aux options d'achat d'Amdocs. Ces options d'achat permettent en effet à Amdocs d'acquérir toutes les actions ordinaires détenues par Bell. Amdocs pourrait acquérir toutes les actions ordinaires de Certen que Bell détient, en se prévalant d'une de ses options d'achat, pendant que Bell continuerait à accumuler des actions en règlement de son billet à ordre. Les actions acquises par Bell une fois qu'Amdocs se serait prévalue de son option d'achat lui permettraient d'élire des membres du conseil d'administration, mais elle ne pourrait pas s'en servir pour voter aux assemblées des actionnaires. Cependant, le contrôle qu'exerce Bell sur le conseil d'administration serait réduit une fois qu'Amdocs contrôlerait entièrement les assemblées des actionnaires, car cette dernière pourrait changer la méthode d'élection des membres du conseil d'administration pour qu'elle lui convienne davantage.

[55] Selon l'EUA, l'actionnaire détenant plus de 50 % des actions ordinaires a le droit de désigner le chef de la direction ainsi que le directeur financier. Tant que Bell demeurera un actionnaire qualifié, elle aura le droit de désigner le chef de la commercialisation, le vice-président des ventes et le vice-président du Service des ressources humaines. Amdocs aura le droit de recommander au conseil d'administration des personnes à nommer comme chef de l'exploitation et directeur de l'information tant qu'elle demeurera un actionnaire qualifié; en outre, ces nominations doivent être approuvées par une résolution à l'unanimité du conseil d'administration.

[56] Enfin, Certen doit faire mesurer mensuellement ses niveaux de service par Bell, en ce qui concerne notamment l'exactitude et la rapidité de la facturation et du traitement des paiements, avec des pénalités ou une prime, selon son rendement. Les filiales de BCE ont aussi le droit de visiter les locaux de Certen pour revoir ses mesures de sécurité quant aux services offerts et à l'équipement ainsi qu'aux matériaux fournis par Certen. Elles ont aussi le droit d'avoir accès aux locaux de Certen pour installer et entretenir le matériel avec lequel Certen est en communication avec Bell. De plus, le plan de vérification annuel de Certen doit être approuvé par les filiales de BCE.

V - Parties' Positions

(a) CTEA's Position

[57] In support of its position that Certen is a vital, essential, and indivisible part of a federal telecommunications undertaking and that its labour relations are therefore subject to federal legislation, the CTEA set forth the following considerations:

(i) that Bell and Nexxia employees were offered no choice about transferring to Certen, and in fact were told they were essential to its success and were offered no severance benefits;

(ii) that the transferred employees maintained the same employment conditions and benefits at Certen as they had previously, and their service was bridged in going from their old to their new employer;

(iii) that Bell would be providing administrative services to Certen at the same cost as to its other subsidiaries;

(iv) that Bell maintains control of Certen through its 90% ownership and its majority representation (5 of 6) on Certen's Board of Directors, as well as through the majority of Certen's officers who have past Bell connections;

(v) that the work of the employees transferred to Certen includes all aspects of the billing function previously done by Bell, and that this work continues to include contact, by some of the transferred employees, with Bell and Nexxia outside customers as well as continuing contact with Bell and Nexxia employees. Notably, with respect to contacts with customers, Certen employees are seen by these customers as Bell's representatives;

(vi) that Certen must provide Bell with monthly reports on the billing service performance, with Bell maintaining the right to inspect Certen's premises and the services performed in keeping with its annual audit plan, as it is answerable to the Canadian Radio-television and Telecommunications Commission (the CRTC) for the quality of its services, which includes the billing function;

(vii) that regardless of claims to the effect that Amdocs could eventually increase its participation in Certen to

V - Positions des parties

a) Position de l'ACET

[57] À l'appui de sa position selon laquelle Certen est une partie vitale, essentielle et indivisible d'une entreprise fédérale de télécommunications, et que ses relations du travail sont par conséquent assujetties à la loi fédérale, l'ACET invoque les facteurs suivants:

i) les employés de Bell et de Nexxia ne se sont pas fait offrir le choix d'être mutés chez Certen; en fait, on leur a dit qu'ils étaient essentiels au succès de l'entreprise, et ils ne se sont vu offrir aucune indemnité de départ;

ii) les employés mutés ont conservé chez Certen les conditions d'emploi et les avantages qu'ils avaient auparavant sans interruption de leur service entre leur ancien et leur nouvel employeur;

iii) Bell va offrir ses services administratifs à Certen au même coût qu'à ses autres filiales;

iv) Bell conserve le contrôle de Certen, puisqu'elle en est propriétaire à 90 % et fortement majoritaire à son conseil d'administration, avec cinq membres sur six, et que la majorité des dirigeants de Certen étaient auparavant chez elle;

v) le travail des employés mutés chez Certen couvre tous les aspects de la fonction de facturation auparavant exécutée chez Bell et continue d'inclure la liaison par certains des employés mutés avec les clients externes de Bell et de Nexxia, ainsi que le maintien de leurs contacts avec les autres employés de Bell et de Nexxia. En ce qui concerne les contacts avec les clients, il vaut la peine de souligner que les employés de Certen sont considérés par les clients comme des représentants de Bell;

vi) Certen doit présenter à Bell des rapports mensuels sur le rendement du service de la facturation, et Bell conserve le droit d'inspecter les locaux de Certen ainsi que de vérifier les services fournis, conformément à son plan de vérification annuel, puisqu'elle est tenue de répondre au Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (le CRTC) de la qualité de ses services, qui comprennent la fonction de facturation;

vii) en dépit des affirmations qu'Amdocs pourrait à la longue accroître jusqu'à 100 % sa participation dans

100%, the promissory note held by Bell ensures that the proportion of ownership will always be 90% in favour of Bell;

(viii) that under the MLSA, Certen provides its services exclusively to Bell, derives 100% of its revenue from Bell, and is precluded from providing services to Bell competitors, unless certain conditions are met, which is not likely to happen in the near future;

(ix) that Certen's labour relations are substantially integrated with those of Bell;

(x) that Certen's employees enjoy the opportunity to transfer back to Bell and its affiliates;

(xi) that Certen is expected to meet performance targets set by Bell;

(xii) that the data used by Certen to compile the bills comes from and is controlled by Bell.

[58] CTEA also argued that Certen was engaged in a federally regulated activity and thus subject to the *Code*; namely, that the criteria established by the courts in matters of constitutional jurisdiction take into account not the mere organizational connection between two undertakings, but their connectivity or integration from an operational point of view, that is, through common control, direction, and management, so that they may be viewed as a single undertaking. Thus, the important factor to examine is the degree to which the activities of the local undertaking are carried out for the interprovincial undertaking.

[59] CTEA explained that not only have the works of Bell been declared by Parliament to be for the general advantage of Canada under the *Bell Canada Act*, 1987, c. 19, but Bell and Nexxia are also "telecommunications common carriers" within the meaning of the *Telecommunications Act*, 1993, c. 38, which includes the condition that the services of carriers be provided for compensation (section 2(1) of the *Telecommunications Act*). CTEA's position is that Certen is none other than the means by which this compensation is realized. It was further explained that the *Act* requires that the tariffs setting the fees charged by a carrier be subject to approval by the CRTC.

Certen, le billet à ordre garantit que le pourcentage de la participation de Bell sera toujours de 90 %;

viii) en vertu de l'ELS, Certen offre ses services exclusivement à Bell, en obtient 100 % de ses recettes et n'est pas autorisée à offrir des services à des concurrents de Bell, sauf à certaines conditions qui ne sont pas susceptibles de se présenter dans l'avenir immédiat;

ix) les relations du travail de Certen sont largement intégrées avec celles de Bell;

x) les employés de Certen ont la possibilité de retourner chez Bell et ses filiales;

xi) Certen est tenue d'atteindre des objectifs de rendement fixés par Bell;

xii) les données dont Certen se sert pour compiler les factures proviennent de Bell et sont contrôlées par elle.

[58] L'ACET soutient aussi que Certen s'adonne à une activité réglementée par le gouvernement fédéral - et donc assujettie au *Code* - puisque les critères établis par les tribunaux en matière de compétence constitutionnelle tiennent compte non du simple rapport organisationnel entre deux entreprises, mais bien de leur relation ou de leur intégration du point de vue opérationnel, ce qui revient à dire que, lorsque le contrôle, la direction et la gestion sont exercés en commun, elles peuvent être considérées comme une entreprise unique. Il s'ensuit que le facteur qu'il importe d'examiner est le degré auquel les activités de l'entreprise locale sont consacrées exclusivement à l'entreprise interprovinciale.

[59] L'ACET explique que non seulement les activités de Bell Canada ont été déclarées par le Parlement à l'avantage général du Canada dans la *Loi sur Bell Canada*, 1987, ch. 19, mais aussi que Bell et Nexxia sont des «entreprises de télécommunications» au sens de la *Loi sur les télécommunications*, 1993, ch. 38, qui dispose que les services de ces entreprises sont fournis moyennant contrepartie (voir le paragraphe 2(1) de la *Loi sur les télécommunications*). L'ACET est donc d'avis que Certen n'est rien d'autre qu'un moyen d'obtenir cette contrepartie. Elle explique aussi que la *Loi* exige que les tarifs servant à établir les frais facturés par une entreprise de télécommunications doivent être approuvés par le CRTC.

[60] CTEA stated that, under the MOSA, Certen assumed all rights and obligations provided for in the contracts that Bell and its affiliates have signed with other telecommunication undertakings, including the apportionment of rates or revenues among the carriers, which are subject to approval by the CRTC under the *Telecommunications Act*. Indeed, the CRTC requires that carriers report to it quarterly on a number of performance or quality of service indicators, one of which is the billing function, listed as a category under complaints. CTEA stated that these reporting requirements support its position that the billing function is indivisible from Bell as a federal undertaking, and thus is an essential, vital, and integral part thereof.

[60] De plus, l'ACET déclare que, en vertu de l'ESS, Certen a assumé tous les droits et toutes les obligations des marchés conclus par Bell et par ses filiales avec d'autres entreprises de télécommunications, y compris le partage des taux ou des recettes entre ces entreprises, qui doivent être approuvés par le CRTC en vertu de la *Loi sur les télécommunications*. Le fait est que le CRTC exige que les entreprises de télécommunications lui présentent des rapports trimestriels sur plusieurs indicateurs du rendement ou de la qualité du service, l'un d'eux étant la fonction de facturation, décrite comme une catégorie de plaintes. L'ACET affirme que ces exigences de rapport confirment sa position que la fonction de facturation est indivisible des activités de Bell en tant qu'entreprise fédérale et qu'elle constitue par conséquent une partie essentielle, vitale et intégrante des activités de l'entreprise.

[61] CTEA also referred to certain decisions of the CRTC that removed prohibitions against the joint marketing by carriers of bundled services, and which, it argued, means that the CRTC will continue to supervise bundled offerings that involve tariffs to ensure that they conform to the safeguards set out in previous decisions; these safeguards include, among others, monitoring the billing function as an indicator of the carrier's performance.

[61] L'ACET fait aussi référence à certaines décisions du CRTC qui ont levé les interdictions de la mise en marché conjointe par les entreprises de télécommunications de groupement de services, ce qui, fait-elle valoir, signifie que le CRTC va continuer à superviser les offres de groupement de services tarifés pour veiller à ce que les mécanismes de protection établis dans ses décisions antérieures soient respectés; ces mécanismes comprennent notamment le contrôle de la fonction de facturation en tant qu'indicateur du rendement des entreprises de télécommunications.

[62] CTEA argued that the new integrated billing platform being implemented by Certen is essential, vital, and inseparable from Bell's marketing of bundled services and discounts for products at a single price, which could not be offered without an integrated single bill.

[62] L'ACET soutient que la nouvelle plate-forme de facturation intégrée que Certen met au point est essentielle, vitale et inséparable de la commercialisation de groupement de services par Bell et des rabais qu'elle offre pour un prix donné, ce qu'il lui serait impossible d'offrir autrement qu'avec une seule facture intégrée.

[63] CTEA stated that the transition to the new integrated billing platform being developed and implemented by Certen along with the training required for the transferred employees is nothing other than a technological change. It argued that Certen is simply a new name given by Bell to its billing service, which remains an integral part of its undertaking and without which Bell could not survive and continue in business. Because Certen provides 100% of its services to Bell, its business cannot be considered to be exceptional or casual to the core federal undertaking. Notably, Bell is obliged under the *Telecommunications Act* to receive compensation for its services, which itself is subject to the federal regulatory scheme. As the billing activities are an essential and vital part of Bell's undertaking as a going concern, they must necessarily be subject to

[63] L'ACET déclare que le passage à la nouvelle plate-forme de facturation intégrée que Certen est en train de mettre au point et en oeuvre de même que la formation qu'elle doit offrir aux employés mutés ne sont rien d'autre que des changements technologiques. Elle soutient que Certen n'est qu'un nouveau nom que Bell a donné à son service de facturation, lequel demeure partie intégrante de son entreprise et sans lequel Bell ne pourrait pas survivre et poursuivre ses activités. Étant donné que Certen offre 100 % de ses services à Bell, ses activités ne peuvent pas être considérées comme exceptionnelles ou secondaires pour l'entreprise fédérale principale. Il vaut la peine de rappeler que Bell est tenue par la *Loi sur les télécommunications* d'offrir ses services moyennant contrepartie, ce qui est en soi assujetti à la

federal legislation. The nature of Bell's undertaking is the transmission of messages for subscribers for a fee or toll; there can be no transmission without a fee.

[64] CTEA pointed out that the *Telecommunications Act* provides for the protection of customers' privacy. Since Certen is provided with information about Bell's customers for the purpose of processing bills, this interaction is but another element in favour of a finding of federal jurisdiction over Certen's billing function. As well, the billing function has always been carried out by Bell as part of a going concern; hence, Certen is not in the process of creating a new business but is merely changing the process that has always existed. Certen argued that Bell considered developing and implementing these changes itself in-house, but decided against it because of the cost involved and its lack of expertise. This consideration notwithstanding, CTEA pointed out that Bell has continuously stated it will continue to be seen as the "public face" of the billing procedure.

[65] CTEA argued that regardless of the corporate structure adopted by Bell to house its billing service, Certen employees are performing a service essential to Bell as a going concern, and that in any event, corporate form is not determinative of jurisdiction. CTEA, therefore, asked the Board to find in favour of federal jurisdiction over Certen.

(b) Certen's Position

[66] Certen took the position that it is a local undertaking not subject to federal jurisdiction. Certen was created for the purpose of developing software solutions for billing Bell's and other companies' customers, some of which will ultimately not be related in any way to Bell. Its business is billing. Its only federal link is its association with Bell, but not as an integral, essential, or vital part of that business.

réglementation fédérale. Comme les activités de facturation sont une partie essentielle et vitale des activités de Bell comme entreprise en exploitation, elles doivent nécessairement être assujetties à la loi fédérale. L'entreprise de Bell consiste à faire passer des messages pour ses abonnés, moyennant des frais; il ne peut pas y avoir de communication sans frais.

[64] L'ACET insiste sur le fait que la *Loi sur les télécommunications* exige la protection de la vie privée des clients. Puisque Certen peut obtenir des renseignements à caractère privé sur les clients de Bell pour établir les factures, cette interaction n'est qu'un élément de plus qui justifie la conclusion que la fonction de facturation de Certen est de compétence fédérale. En outre, la facturation a toujours été assurée par Bell dans le cadre de ses activités d'entreprise en exploitation, ce qui signifie que Certen n'est pas en train de créer une nouvelle entreprise, mais qu'elle est simplement un moyen de changer la façon de faire de ce qui a toujours été fait. Certen prétend que Bell a envisagé de concevoir et de mettre en oeuvre ces changements elle-même, à l'interne, mais qu'elle a décidé de ne pas le faire en raison de ce qu'ils allaient coûter et de son manque de connaissance du domaine. Nonobstant cet argument, l'ACET souligne que Bell a toujours déclaré qu'elle allait continuer à être considérée comme la «partie visible» de la procédure de facturation.

[65] L'ACET déclare que, quelle que soit la structure d'entreprise adoptée par Bell pour y situer son service de facturation, les employés de Certen assurent les services essentiels pour Bell en tant qu'entreprise en exploitation et que, de toute manière, la forme de l'entreprise n'est pas déterminante pour la compétence à laquelle elle est assujettie. L'ACET demande donc au Conseil de conclure que Certen est une entreprise de compétence fédérale.

b) Position de Certen

[66] Certen prétend qu'elle est une entreprise locale ne relevant pas de la compétence fédérale. Elle a été créée pour concevoir les logiciels de facturation des clients de Bell et d'autres entreprises, dont certaines ne seront à la longue pas liées d'une façon ou d'une autre à Bell. Son activité fondamentale est la facturation. Son seul lien avec la loi fédérale est son association à Bell, mais pas en tant que partie intégrante, essentielle ou vitale des activités de cette entreprise.

[67] Certen argued that a subsidiary or secondary business can only become federal by engaging in the work that the federal undertaking is actually engaged in, that is, participating in the actual delivery of the telecommunication service. The instant case is distinguishable in that Certen does not assist in the delivery of telecommunication services.

[67] Certen soutient qu'une entreprise secondaire ou une filiale ne peut devenir fédérale que si elle s'adonne aux activités auxquelles l'entreprise fédérale elle-même se livre effectivement, autrement dit en participant à la prestation comme telle du service de télécommunications, en l'occurrence. Ce n'est pas le cas dans la présente instance, puisque Certen ne contribue pas à la prestation de services de télécommunications.

[68] Certen maintained that the makeup of the Board of Directors was irrelevant to the constitutional issue, and that the affiliations of the members of the Board, whether from Bell or Amdocs, was only an issue in a common employer analysis, and that it was capable of running its day-to-day affairs without relying on the management capability of another company; in particular, that the decisions of the Board of Directors are by consensus and that the Director proposed by Amdocs must be present to form a quorum.

[68] Certen soutient que la composition du conseil d'administration n'a rien à voir avec la question de compétence constitutionnelle, et que l'affiliation des membres du conseil d'administration, qu'ils soient de Bell ou d'Amdocs, ne pose problème que dans le contexte de l'analyse d'une affaire d'employeur commun, et qu'elle est capable de gérer ses affaires au jour le jour sans être tributaire de la capacité de gestion d'une autre entreprise, notamment, que les décisions du conseil d'administration sont prises par consensus et qu'il ne peut pas y avoir de quorum du conseil d'administration si le représentant d'Amdocs est absent.

[69] Certen pointed out that the duties of the employees who were transferred from Bell will change as the training on the new billing system is completed. However, contact between Certen and Bell employees with respect to Nexxia duties will remain similar, except for the technology involved. Certen's employee contacts with Bell's customers would be limited when compared to the sheer volume of bills sent out each month. No information was provided as to the frequency or regularity of such contacts.

[69] Certen souligne que les fonctions des employés qui proviennent de Bell vont changer à mesure que la formation pour les nouveaux systèmes de facturation sera complétée. Toutefois, les contacts entre ses employés et ceux de Bell en ce qui concerne les tâches à faire pour Nexxia resteront les mêmes, sauf en ce qui concerne la technologie utilisée. Les contacts des employés de Certen avec les clients de Bell seraient limités si on les compare au volume énorme de factures envoyées chaque mois. (Elle n'a pas fourni de renseignements sur la fréquence ou sur la régularité de ces contacts.)

[70] Certen emphasized that Amdocs was not merely a passive investor but really the driving force behind the changes taking place: approximately 80 to 100 Amdocs' consultants work on-site at Certen on system development and about 300 Amdocs' employees work off-site elsewhere in Canada and in Israel to develop the integrated billing system for Bell.

[70] Certen insiste sur le fait qu'Amdocs n'est pas seulement un investisseur passif, mais bien le moteur des changements, puisque de 80 à 100 consultants d'Amdocs font de la conception de systèmes sur place chez Certen et qu'environ 300 autres employés d'Amdocs s'emploient ailleurs au Canada et en Israël à concevoir le système de facturation intégrée destiné à Bell.

[71] Certen argued that the Board must take into consideration not just the facts as they stand at the time of the hearing but also Certen's long term plans to eventually expand its market to other (non-Bell) companies working in the telecommunications sector. It stated that the Board, even though it cannot decide a case on the basis of speculation, should not base its

[71] Certen prétend que le Conseil doit tenir compte non seulement des faits tels qu'ils étaient au moment de l'audience, mais aussi de ses projets à long terme d'élargir son marché pour englober d'autres entreprises (non apparentées à Bell) du secteur des télécommunications. Elle soutient que, même si le Conseil ne peut pas trancher une affaire en s'appuyant

decision on a snapshot that will be outdated by the time the decision is rendered.

[72] With respect to Bell's contractual rights to inspect and audit Certen's activities, and Certen's contractual obligation to report to Bell on an ongoing basis on the accuracy and timeliness of the billing, Certen disputed CTEA's characterization that these are an indication of the control exercised by Bell over Certen. To the contrary, these are indicia of Certen's independence from Bell, or else, there would be no need to enshrine these rights and obligations in a contract, as Bell could simply demand them without the necessity for contractual provisions. Certen maintains that this demonstrates its free-standing and legitimate status. Furthermore, the contractual arrangements under which Amdocs provides the development, customizing, and implementation of its software to meet Bell's needs demonstrate Amdocs' active role in Certen's activities and its participation in the management process of the work. Certen argued that the billing for telecommunication services as carried out by Certen is not an area that is regulated by the CRTC. The CRTC regulates tariffs but does not require Bell to do its own billing nor does it stipulate a particular format for its bills, the billing cycle or billing content.

[73] Certen emphasized the distinction to be made between the definitions of "telecommunications common carrier" and "telecommunications" under the *Telecommunications Act*. The carrier is the organization that carries on the business or undertaking of telecommunications, while telecommunications is the nature of the federal undertaking itself. Certen argued that from a constitutional point of view it is the organization, not the federal undertaking, that requires the billing service in order to operate.

[74] Certen responded to CTEA's argument that the CRTC will continue to monitor bundled offerings that involve tariffs by stating that the CRTC's decision merely authorizes the bundling of services, not the specific issue of integrated billing or how bundled products were to be marketed, thus billing should not be viewed as an activity regulated by the CRTC's decision. Certen suggested that the CRTC's decision to relegate billing from a performance indicator to a consumer complaint issue was significant and was an indication

sur des suppositions, il ne devrait pas se fonder sur un «instantané» ponctuel d'une situation devenu désuete au moment où sa décision sera rendue.

[72] En ce qui concerne les droits contractuels de Bell de faire des inspections et des vérifications des activités de Certen, ainsi que l'obligation contractuelle de Certen de faire régulièrement rapport à Bell sur l'exactitude et la rapidité de sa facturation, Certen conteste la déclaration de l'ACET qu'il s'agit là d'une indication du contrôle que Bell exerce sur elle. Elle prétend qu'il s'agit au contraire d'indices de son indépendance par rapport à Bell, autrement il ne serait pas nécessaire de préciser les droits et les obligations en question dans un contrat, puisque Bell pourrait simplement les exiger sans avoir besoin d'invoquer des dispositions contractuelles. Certen soutient que c'est la preuve de sa qualité d'entreprise vraiment indépendante. En outre, les arrangements contractuels en vertu desquels Amdocs conçoit, adapte et met en application ses logiciels pour répondre aux besoins de Bell montrent qu'elle joue un rôle actif dans les activités de Certen et participe à la gestion de ses activités. Certen affirme que la facturation des services de télécommunications qu'elle effectue n'est pas une activité réglementée par le CRTC. Le CRTC réglemente les tarifs, mais n'oblige pas Bell à faire sa propre facturation, ni n'exige une présentation particulière des factures, du cycle ni du contenu de la facturation.

[73] Certen souligne l'importance de la distinction qu'il faut faire entre les définitions d'une «entreprise de télécommunications» et de la notion de «télécommunications» dans la *Loi sur les télécommunications*. L'entreprise de télécommunications est l'organisme qui a pour activité les télécommunications, tandis que les télécommunications sont la nature de l'entreprise fédérale elle-même. Certen soutient que, du point de vue constitutionnel, c'est l'organisme et non l'entreprise fédérale qui a besoin du service de facturation pour pouvoir fonctionner.

[74] Certen a répondu à l'argument de l'ACET selon lequel le CRTC va continuer à contrôler les ensembles de services tarifés en déclarant que la décision du CRTC ne fait qu'autoriser le groupement de services, sans pour autant porter sur la question précise de la facturation intégrée ou de la commercialisation des groupements de produits; il s'ensuit que la facturation ne devrait pas être considérée comme une activité réglementée en vertu de la décision du CRTC. Certen déclare en outre que la décision du CRTC qui a relégué

that telecommunications industry billing is an unregulated activity.

[75] Certen argued that five key legal principles apply to this matter:

(i) Whether an undertaking is federal or provincial depends on the normal or habitual nature of the operation, that is, what the business does.

(ii) A provincial undertaking may assume a federal character only to the extent that it is fundamental or essential to the activity that constitutes a federal undertaking.

(iii) There is a distinction between the business that carries on the federal undertaking and the federal undertaking itself; services that are necessary or important to the conduct of a federally regulated business are distinct from services that are essential to the operation of the federal undertaking.

(iv) A business, through corporate divisions or subsidiaries, may be simultaneously engaged in businesses that are provincial or federal, depending on the normal activities of each one. An activity that may be subject to federal law when it is carried out by a federally regulated undertaking may lose its federal character if it is carried out by a separate entity.

(v) A local business will be found to be federal where it is an extension of the federal undertaking and it performs the same kind of activity or where it provides a direct maintenance service that enables the federal undertaking to function.

[76] Certen argued that no precedent existed concerning a situation similar to a billing service being provided to a federal undertaking that was found to be essential, integral, or vital to the federal undertaking. Certen does not contribute to Bell's ability to send telecommunications signals from one place to another.

[77] In support of their respective positions, CTEA and Certen referred extensively to previous case law such as *United Tansportation Union* v. *Central Western Railway Corp.*, [1990] 3 S.C.R. 1112; *Northern Telecom Ltd.* v. *Communications Workers of Canada*,

la facturation du statut d'indicateur du rendement à celui d'un facteur de plaintes des consommateurs est importante, et que c'est une indication que la facturation dans l'industrie des télécommunications est une activité non réglementée.

[75] Certen soutient que cinq principes juridiques clés s'appliquent en l'espèce:

i) Qu'une entreprise soit fédérale ou provinciale dépend de la nature normale ou habituelle de ses activités, autrement dit de ce qu'elle fait.

ii) Une entreprise provinciale peut assumer un caractère fédéral seulement dans la mesure où ce caractère est fondamental ou essentiel à l'activité qui constitue une entreprise fédérale.

iii) Il faut faire une distinction entre l'organisme qui a une activité fédérale et l'entreprise fédérale elle-même; les services qui sont nécessaires ou importants pour l'exploitation d'une entreprise fédérale sont distincts des services essentiels à l'exploitation d'une entreprise fédérale.

iv) Par l'intermédiaire de ses divisions ou de ses filiales, une société peut se livrer simultanément à des activités provinciales ou fédérales dépendant de ce que chacune fait normalement. Une activité susceptible d'être assujettie à la loi fédérale quand elle est exécutée par une entreprise fédérale peut perdre son caractère fédéral si elle est exécutée par une entité distincte.

v) Une entreprise locale est considérée comme fédérale quand: a) elle est une extension de l'entreprise fédérale elle-même et que ses activités sont de même nature ou b) elle offre un service direct de soutien ou d'entretien qui permet à l'entreprise fédérale de fonctionner.

[76] Certen soutient qu'il n'y a jamais eu de situation analogue à celle de la prestation d'un service de facturation à une entreprise fédérale qui aurait été jugée constituer une partie essentielle, intégrale ou vitale de l'entreprise fédérale. Selon elle, le service de facturation qu'elle offre à Bell ne contribue en rien à la capacité de Bell d'acheminer des signaux de télécommunications d'un point à un autre.

[77] L'ACET et Certen ont invoqué à l'appui de leur position respective de nombreuses décisions des tribunaux telles que *Travailleurs unis des transports* c. *Central Western Railway Corp.*, [1990] 3 R.C.S. 1112; *Northern Telecom Ltée* c. *Travailleurs en*

[1980] 1 S.C.R. 115 [*Northern Telecom no. 1*]; *Northern Telecom Canada Ltd. et al.* v. *Communications Workers of Canada et al.*, [1983] 1 S.C.R. 733 [*Northern Telecom no. 2*]; *Westcoast Energy Inc.* v. *Canada (National Energy Board)*, [1998] 1 S.C.R. 322; *Letter Carriers' Union of Canada* v. *Canadian Union of Postal Workers et al.*, [1975] 1 S.C.R. 178; *Construction Montcalm Inc.* v. *Minimum Wage Commission*, [1979] 1 S.C.R. 754; *Bernshine Mobile Maintenance Ltd.* v. *Canada Labour Relations Board*, [1986] 1 F.C. 422; *Canadian Air Line Employees' Association* v. *Wardair Canada (1975) Ltd.*, [1979] 2 F.C. 91; *Commission du Salaire minimum* v. *Bell Telephone Co. of Canada*, [1966] S.C.R. 767; *Highway Truck Services Ltd.* v. *Canada Labour Relations Board* (1985), 62 N.R. 218 (F.C.A.); *Canadian Pacific Ltd.* v. *Canada (Human Rights Commission)*, [1991] 1 F.C. 571 (C.A.); *Canada Post Corporation and Shoppers Drug Mart Limited* (1987), 71 di 103; 1 CLRBR (2d) 218; and 87 CLLC 16,049 (CLRB no. 649); *The Shopping Channel, Division of Rogers Broadcasting Limited* (1997), 104 di 24; and 35 CLRBR (2d) 204 (CLRB no. 1200); *Saskatoon (City)* and *P.S.A.C.* (1998), 45 CLRBR (2d) 318; and 229 N.R. 207 (F.C.A.); *Wilton Ford Truck Sales (1982) Limited* (1987), 69 di 161 (CLRB no. 625); *Bernshine Mobile Maintenance Ltd.* (1984), 56 di 83; 7 CLRBR (NS) 21; and 84 CLLC 16,036 (CLRB no. 465); *Téléphone Guèvremont Inc.* v. *Quebec (Régie des télécommunications)*, [1994] 1 S.C.R. 878; *Téléphone Guèvremont Inc.* v. *Québec (Régie des télécommunications)* (1992), 99 D.L.R. (4th) 241; *Téléphone Guèvremont Inc.* c. *Québec (Régie des télécommunications)*, [1992] C.S.C.R. n° 588 (QL); *Canada Labour Relations Board et al.* v. *Paul L'Anglais Inc. et al.*, [1983] 1 S.C.R. 147; *Kuehne & Nagel Int'l Ltd. and Office and Technical Employees' Union Local No. 15 et al.*, [1979] 1 Can LRBR 156 (B.C.); *W. Rourke Ltd.*, [1983] OLRB Rep. October 1711; *Regina* v. *Ontario Labour Relations Board, Ex parte Dunn* (1963), 39 D.L.R. (2d) 346 (Ont. H.C.); *CTG Telecommunications Systems Inc.* (1985), 10 CLRBR (N.S.) 231 (Ont.); *Burns International Security Services Ltd. and Canada Post Corporation* (1989), 78 di 39; and 3 CLRBR (2d) 264 (CLRB no. 746); and *Telus Management Services Inc.* and *I.B.E.W., Local 348* (1994), 25 CLRBR (2d) 199 (Alta.).

communication du Canada, [1980] 1 R.C.S. 115 [*Northern Telecom n° 1*]; *Northern Telecom Canada Ltée et autre* c. *Syndicat des travailleurs en communication du Canada et autre*, [1983] 1 R.C.S. 733 [*Northern Telecom n° 2*]; *Westcoast Energy Inc.* c. *Canada (Office national de l'énergie)*, [1998] 1 R.C.S. 322; *Union des facteurs du Canada* c. *Syndicat des postiers du Canada et autre*, [1975] 1 R.C.S. 178; *Construction Montcalm Inc.* c. *Commission du salaire minimum*, [1979] 1 R.C.S. 754; *Bernshine Mobile Maintenance Ltd.* c. *Conseil canadien des relations du travail*, [1986] 1 C.F. 422; *Canadian Air Line Employees' Association* c. *Wardair Canada (1975) Ltd.*, [1979] 2 C.F. 91; *Commission du Salaire minimum* v. *Bell Telephone Co. of Canada*, [1966] R.C.S. 767; *Highway Truck Services Ltd.* c. *Canada Labour Relations Board* (1985), 62 N.R. 218 (C.A.F., n° A-1426-84); *Canadien Pacifique Ltée* c. *Canada (Commission des droits de la personne)*, [1991] 1 C.F. 571 (C.A.); *Société canadienne des postes et Shoppers Drug Mart Limited* (1987), 71 di 103; 1 CLRBR (2d) 218; et 87 CLLC 16,049 (CCRT n° 649); *The Shopping Channel, division de Rogers Broadcasting Limited* (1997), 104 di 24; et 35 CLRBR (2d) 204 (CCRT n° 1200); *Saskatoon (City)* and *P.S.A.C.* (1998), 45 CLRBR (2d) 318; et 229 N.R. 207 (C.A.F., dossier n° A-30-98); *Wilton Ford Truck Sales (1982) Limited* (1987), 69 di 161 (CCRT n° 625); *Bernshine Mobile Maintenance Ltd.* (1984), 56 di 83; 7 CLRBR (NS) 21; et 84 CLLC 16,036 (CCRT n° 465); *Téléphone Guèvremont Inc.* c. *Québec (Régie des télécommunications)*, [1994] 1 R.C.S. 878; *Téléphone Guèvremont Inc.* v. *Québec (Régie des télécommunications)* (1992), 99 D.L.R. (4th) 241; *Téléphone Guèvremont Inc.* c. *Québec (Régie des télécommunications)*, [1992] C.S.C.R. n° 588 (QL); *Conseil canadien des relations du travail et autre* c. *Paul L'Anglais Inc. et autre*, [1983] 1 R.C.S. 147; *Kuehne & Nagel Int'l Ltd. and Office and Technical Employees' Union Local No. 15 et al.*, [1979] 1 Can LRBR 156 (C.-B.); *W. Rourke Ltd.*, [1983] OLRB Rep. October 1711; *Regina* v. *Ontario Labour Relations Board, Ex parte Dunn* (1963), 39 D.L.R. (2d) 346 (H.C.J. Ont.); *CTG Telecommunications Systems Inc.* (1985), 10 CLRBR (N.S.) 231 (Ont.); *Service de protection Burns International Ltée et Société canadienne des postes* (1989), 78 di 39; et 3 CLRBR (2d) 264 (CCRT n° 746); et *Telus Management Services Inc.* and *I.B.E.W., Local 348* (1994), 25 CLRBR (2d) 199 (Alb.).

(c) Bell's and Nexxia's Position

[78] Bell and Nexxia supplemented Certen's arguments by explaining the decision-making process whereby Bell rejected other options, such as undertaking the development of an integrated billing platform itself (in-house) or contracting it out to a third party, and chose the one it did, forming a joint venture with the company that had the necessary software and the ability and resources to develop and implement the system. Bell emphasized that Amdocs is not simply a resources provider but also a fully participating member of the Certen environment.

(d) Amdocs' Position

[79] Amdocs explained that it supplies proprietary products and services to Bell on the same basis as it traditionally does with other clients. However, it took a non-traditional approach by becoming an active partner with Bell in the day-to-day operations of the Certen joint venture. Amdocs also confirmed Certen's longer term business plan to broaden its scope and provide billing services to companies outside BCE, once its solutions are successfully implemented and also to potentially take on a majority position within Certen. Amdocs asserted that it is much more than a passive investor and that its relation with Certen is more than the traditional client/supplier role it has with its other customers.

[80] Amdocs stated its intention is to be involved throughout the process and throughout the organization with respect to the management and direction of Certen by providing consultants in software development, training Certen's employees and directing Certen's operations through the secondment of senior Amdocs staff as part of Certen's senior management team.

VI - Analysis

[81] This matter raises two issues to be resolved: (a) the Board's constitutional jurisdiction over Certen, and (b) whether a sale of business occurred, or, in the alternative, whether a declaration of single employer pursuant to sections 35 and 44 of the *Code* is appropriate under the circumstances. In deciding whether Certen falls within the Board's jurisdiction to

c) Position de Bell et de Nexxia

[78] Bell et Nexxia ont ajouté aux arguments de Certen en expliquant le processus décisionnel par lequel Bell a rejeté les autres possibilités, comme celles de concevoir une plate-forme de facturation intégrée elle-même (à l'interne) ou de la sous-traiter à une tierce partie, pour choisir de former une coentreprise avec l'entreprise qui avait à la fois les logiciels nécessaires et la capacité et les ressources voulues pour concevoir le système et le mettre en oeuvre. Bell a insisté sur le fait qu'Amdocs n'est pas simplement un fournisseur de ressources, mais aussi un participant à part entière dans le contexte de Certen.

d) Position d'Amdocs

[79] Amdocs a expliqué qu'elle fournit à Bell des produits et des services exclusifs de la même façon qu'elle le fait traditionnellement avec ses autres clients. Toutefois, elle a rompu avec sa tradition dans le cas de Bell, en devenant un partenaire actif dans les activités quotidiennes de la coentreprise qu'est Certen. Amdocs a aussi confirmé que, dans son plan d'entreprise à long terme, Certen entend élargir la gamme de ses activités en offrant des services de facturation à des entreprises qui ne sont pas affiliées à BCE, une fois que ses solutions auront été mises en oeuvre avec succès. Elle a aussi déclaré qu'elle pourrait éventuellement détenir une participation majoritaire dans Certen. Amdocs a affirmé que son rôle chez Certen est beaucoup plus que celui d'un investisseur passif et beaucoup plus aussi que la relation traditionnelle entre le client et le fournisseur qu'elle entretient avec ses autres clients.

[80] Amdocs a ajouté qu'elle compte participer pleinement à tout le processus et à toute l'organisation de la gestion et de la direction de Certen, en lui fournissant les services de ses consultants en conception de logiciels, en formant les employés de Certen et en dirigeant ses activités grâce aux dirigeants qu'elle détache pour qu'ils se joignent à l'équipe de la haute direction de Certen.

VI - Analyse

[81] Dans cette affaire, il y a deux questions à trancher: a) la compétence constitutionnelle du Conseil quant à Certen, et b) la question de savoir s'il y a eu vente d'entreprise ou, subsidiairement, si une déclaration d'employeur unique fondée sur les articles 35 et 44 du *Code* est justifiée dans les circonstances. Pour décider si Certen relève de sa compétence afin de trancher la

decide the CTEA's application, the Board must review whether the subsidiary services provided by Certen are sufficiently vital, essential or integral to Bell and its subsidiary Nexxia such that its activities are subject to federal jurisdiction. Should the Board decide that Certen falls within federal jurisdiction, it will then examine the sale of business and single employer issues.

(a) Constitutional Jurisdiction

[82] Referring to the precepts set out in *Construction Montcalm Inc.* v. *Minimum Wage Commission*, *supra*, Chief Justice Laskin outlined, in *Northern Telecom no. 1*, *supra*, the guiding principles that should form part of a tribunal's consideration in determining whether a subsidiary is part of a core federal undertaking:

> In order to determine the nature of the operation, one must look at the normal or habitual activities of the business as those of "a going concern", without regard for exceptional or casual factors; otherwise, the Constitution could not be applied with any degree of continuity and regularity.
>
> ...
>
> In the case at bar, the first step is to determine whether a core federal undertaking is present and the extent of that core undertaking. Once that is settled, it is necessary to look at the particular subsidiary operation, *i.e.*, the installation department of Telecom, **to look at the "normal or habitual activities" of that department as "a going concern"**, and the practical and functional relationship of those activities to the core federal undertaking.
>
> (pages 132 and 133; emphasis added)

[83] In the instant matter, Certen's ongoing core activity, that is, the normal or habitual nature of its operations transferred from Bell, which will continue after the new billing platform is implemented, is the billing of Bell's customers.

[84] This activity is divided into the continuance of two aspects: Bell's and Nexxia's billing operations, previously carried out in-house, and the development and implementation of a new computerized billing platform to enable integrated billing. This second function is carried out by Certen through the use of some 80+ consultants provided by Amdocs who work on Certen's premises, and a further 300 external consultants who work on Amdocs' premises in Canada and in Israel. Presumably, the work performed for

demande de l'ACET, le Conseil doit se demander si les services fournis par cette entreprise sont des parties suffisamment vitales, essentielles ou intégrantes des activités de Bell et de sa filiale Nexxia au point que ses activités soient assujetties à la compétence fédérale. Si le Conseil devait décider que Certen est de compétence fédérale, il devrait ensuite examiner les questions de vente d'entreprise et d'employeur unique.

a) Compétence constitutionnelle

[82] C'est en se fondant sur les principes établis dans *Construction Montcalm Inc.* c. *Commission du salaire minimum*, précité, que le juge en chef Laskin a précisé dans *Northern Telecom n° 1*, précité, les principes sur lesquels les tribunaux devraient notamment se fonder pour déterminer si une filiale fait partie d'une entreprise fédérale principale:

> Pour déterminer la nature de l'exploitation, il faut considérer les activités normales ou habituelles de l'affaire en tant qu'«entreprise active», sans tenir compte de facteurs exceptionnels ou occasionnels; autrement, la Constitution ne pourrait être appliquée de façon continue et régulière.
>
> ...
>
> En l'espèce, il faut d'abord se demander s'il existe une entreprise fédérale principale et en étudier la portée. Puis, il faut étudier l'exploitation accessoire concernée, c.-à-d. le service d'installation de Telecom, **les «activités normales ou habituelles» de ce service en tant qu'«entreprise active»** et le lien pratique et fonctionnel entre ces activités et l'entreprise fédérale principale.
>
> (pages 132 et 133; c'est nous qui soulignons)

[83] Dans la présente affaire, les activités fondamentales permanentes de Certen, c'est-à-dire ses activités normales ou habituelles qui lui ont été transférées par Bell et qui vont se poursuivre après la mise en oeuvre de la nouvelle plate-forme de facturation, se résument à la facturation des clients de Bell.

[84] Ces activités se composent de la poursuite de deux volets: les activités de facturation de Bell et de Nexxia que ces deux entreprises effectuaient auparavant à l'interne, et la conception et la mise en oeuvre d'une nouvelle plate-forme de facturation informatisée rendant possible une facturation intégrée. Cette seconde fonction, Certen l'assure grâce à plus de 80 consultants dont les services sont fournis par Amdocs et qui travaillent dans ses locaux, ainsi que par 300 autres consultants externes travaillant dans les locaux

Certen by these external Amdocs' consultants will be reduced over time as the development work on the new billing platform reaches a conclusion and becomes operational, although it is reasonable to anticipate that Amdocs will continue to provide some ongoing consultative and support services in the foreseeable future. Although few facts were presented to the Board on the future role of Amdocs' consultative services to Certen, the above scenario is consistent with situations involving the development and provision of systems by third parties. This is to say that the systems development of Certen in the creation of Bell's new billing platform, as carried out by Amdocs' consultants, should not be considered a core activity of Certen, but one that is transitional or temporary in nature, or as the jurisprudence has put it, of a "casual nature."

[85] In the present case, there is no dispute that Bell, Nexxia and BCE are core federal undertakings. On that basis, the principle that there must exist a core federal undertaking is satisfied. This leaves for the Board's examination the issue of whether the particular subsidiary operation - the billing services provided by Certen - is a "normal or habitual activity of the subsidiary operation as a going concern", and the examination of the practical and functional relationship of Certen's activities with Bell.

[86] A number of decisions rendered by the Supreme Court of Canada since *Northern Telecom no. 1*, *supra*, have particularized the criteria that may be used in determining the constitutional jurisdiction of a subsidiary or division of a core federal undertaking:

(i)There must be a vital relationship between the federal undertaking and the subsidiary, in that the subsidiary must be indispensable to the operation of the core undertaking. Dependence of a core federal undertaking on a group of workers tends to support federal jurisdiction over those workers (see *Canada Labour Relations Board et al.* v. *Paul L'Anglais Inc.*, *supra*; and *United Transportation Union* v. *Central Western Railway Corp.*, *supra*);

(ii) There must be functional integration between the core undertaking and the subsidiary, which may be found to exist if work is performed simultaneously in

d'Amdocs au Canada et en Israël. Il est probable que le travail de ces consultants externes d'Amdocs effectués pour Certen diminuera avec le temps, à mesure que la conception de la nouvelle plate-forme de facturation touchera à sa fin et que la plate-forme commencera à être utilisée, bien qu'il soit raisonnable de s'attendre à ce qu'Amdocs continue à fournir certains services de consultation et de soutien dans un avenir prévisible. Même si l'on a présenté peu de faits au Conseil quant au futur rôle de consultant d'Amdocs auprès de Certen, le scénario qui précède est compatible avec ce qui se passe dans les situations de conception et de mise en oeuvre de systèmes par des tiers. Autrement dit, il ne faudrait pas considérer la conception de systèmes de Certen en vue de la création de la nouvelle plate-forme de facturation de Bell, telle qu'elle est exécutée par les consultants d'Amdocs, comme une activité fondamentale de Certen, puisque c'est une activité temporaire ou de transition par sa nature même, ou, comme la jurisprudence l'a exprimé, une activité de nature occasionnelle.

[85] Dans la présente affaire, nul n'a contesté que Bell, Nexxia et BCE sont des entreprises fédérales principales. Nous pouvons donc partir du principe qu'il y a une entreprise fédérale principale. Le Conseil n'a plus qu'à se prononcer sur la question de savoir si l'activité secondaire en question - les services de facturation fournis par Certen - est une «activité normale ou habituelle de l'entreprise secondaire, en tant qu'entreprise active», ainsi que sur le lien pratique et fonctionnel entre les activités de Certen et Bell.

[86] Plusieurs arrêts de la Cour suprême du Canada rendus depuis *Northern Telecom n° 1*, précité, ont précisé les critères sur lesquels les tribunaux peuvent se fonder pour déterminer la compétence constitutionnelle à l'égard d'une filiale ou d'une division d'une entreprise fédérale principale:

i) la relation entre l'entreprise fédérale et la filiale doit être d'importance vitale, parce que la filiale doit être indispensable à l'exploitation de l'entreprise principale. Lorsqu'une entreprise fédérale principale dépend d'un groupe de travailleurs, cela tend à confirmer que ces derniers sont assujettis à la compétence fédérale (voir *Conseil canadien des relations du travail et autre* c. *Paul L'Anglais Inc. et autre* et *Travailleurs unis des transports* c. *Central Western Railway Corp.*, précités);

ii) il doit exister une intégration fonctionnelle entre l'entreprise fédérale principale et la filiale; on peut conclure à l'existence de cette intégration si le travail se

the two undertakings (see *United Transportation Union* v. *Central Western Railway Corp.*, *supra*);

(iii) A parent/subsidiary relationship between the core undertaking and the subsidiary makes the concept of integration all the stronger (see *Northern Telecom no. 2*, *supra*);

(iv) The core undertaking and the subsidiary must be subject to a common management, control and direction (see *Westcoast Energy Inc.* v. *Canada (National Energy Board)*, *supra*);

(v) Common ownership must be coupled with functional integration, based on factual circumstances of a given case (see *Westcoast Energy Inc.* v. *Canada (National Energy Board)*, *supra*);

(vi) The manner in which the undertaking is structured is irrelevant (see *Westcoast Energy Inc.* v. *Canada (National Energy Board)*, *supra*);

(vii) The goods or services provided by the subsidiary must be for the sole or primary benefit of the core undertaking (see *Letter Carriers' Union of Canada* v. *Canadian Union of Postal Workers et al.*, *supra*; *Northern Telecom no. 2*, *supra*; and *Westcoast Energy Inc.* v. *Canada (National Energy Board)*, *supra*);

(viii) The macrorelationship - and not the microdifferences - between the subsidiary and the core undertaking is key (see *Northern Telecom no. 2*, *supra*).

[87] Each of these principles will be examined in turn.

(i) Whether there Exists a Vital Relationship Between the Federal Undertaking and the Subsidiary

[88] Certen argued that Bell was not dependent upon it for its survival, because Bell could revert to billing its own customers as it did in the past, or use contractors to do the same thing. CTEA's argument is that Certen's business is essential to Bell, as it could not afford a disruption in its billing.

[89] Both parties are right, but only to a certain extent. Certen is correct when it says that Bell is not dependent

fait simultanément dans les deux entreprises (voir *Travailleurs unis des transports* c. *Central Western Railway Corp.*, précité);

iii) l'existence d'une relation d'entreprise mère et de filiale entre l'entreprise fédérale principale et l'entreprise secondaire renforce d'autant plus l'idée qu'il y a bel et bien intégration (voir *Northern Telecom nº 2*, précité);

iv) la gestion, le contrôle et la direction doivent être assurés en commun pour l'entreprise fédérale principale et pour l'entreprise secondaire (voir *Westcoast Energy Inc.* c. *Canada (Office national de l'énergie)*, précité);

v) la propriété commune doit être combinée avec l'intégration fonctionnelle en fonction des circonstances factuelles d'une affaire donnée (voir *Westcoast Energy Inc.* c. *Canada (Office national de l'énergie)*, précité);

vi) la structure de l'entreprise n'est pas pertinente (voir *Westcoast Energy Inc.* c. *Canada (Office national de l'énergie)*, précité);

vii) les biens ou services produits par la filiale doivent l'être exclusivement ou essentiellement pour l'entreprise fédérale principale (voir *Union des facteurs du Canada* c. *Syndicat des postiers du Canada et autre*; *Northern Telecom nº 2* et *Westcoast Energy Inc.* c. *Canada (Office national de l'énergie)*, précités);

viii) la macrorelation entre la filiale et l'entreprise fédérale principale est cruciale, contrairement aux microdivergences entre les deux (voir *Northern Telecom nº 2*, précité).

[87] Chacun de ces principes seront examinés séparément.

i) Existe-t-il une relation d'importance vitale entre l'entreprise fédérale et la filiale?

[88] Certen a déclaré que la survie de Bell ne dépend pas d'elle parce que Bell pourrait recommencer à facturer ses propres clients comme dans le passé, ou avoir recours à des contractuels pour ce faire. L'ACET a soutenu pour sa part que l'entreprise de Certen est essentielle à Bell, parce que celle-ci ne pourrait pas se permettre que sa facturation soit perturbée.

[89] Les deux parties ont raison, mais jusqu'à un certain point seulement. Certen a raison de dire que Bell ne

on Certen, as Bell could perform its billing functions another way. Conversely, CTEA is also right when it states that the business of Certen is essential to Bell. The fine point between these statements is that Bell is not dependent on Certen's organization, **but rather on the billing services it provides**. In other words, as Certen is the company currently providing the billing services, Bell is dependent on Certen for that service, at least at the present time.

[90] The Board is unable to conceive of an undertaking being able to survive without revenue. Certen argued that there is a distinction between Bell's business as a telecommunications carrier, the core federal undertaking, and Certen's business of billing activities, which is external to the telecommunications network. Certen argues that peripheral business activities, as opposed to essential core network services - the installation of cables, communications and telephone operations, are not essential to the core undertaking. With respect, the Board considers these arguments to be an exercise in semantics. If the core activities of Bell's business is running the network, without a billing service it is without revenue, without revenue it is without the financial means of running its network. Therefore, the network is dependent on the revenue generated by the billing service to operate. The business, the network and the billing service are all inextricable links of the same chain, each dependent on the others for its operation. Said differently, the essence of Bell's business is the provision of a network communications service for a fee. A telephone call, a fax, any data transmission services are set up to generate revenues, and are structured in such a way to maximize available revenues for these services. These revenues are what allows these services to continue, to develop and to prosper. Without the revenues generated by the fees for service, there could be no network. Without a network, there would be no reason to have a billing service, with no billing service, the business would have no means to continue to exist.

[91] Certen's counsel confirmed this in argument when he stated (see page 131 of the transcript for May 28, 2002): "a **billing service** that is one of many services the company **needs** to carry on a business" (emphasis added). The essential nature of the billing service work

dépend pas d'elle, puisque Bell pourrait assurer sa fonction de facturation autrement. L'ACET a aussi raison de déclarer que l'entreprise de Certen est essentielle à Bell. La nuance à retenir entre ces deux positions, c'est que Bell ne dépend pas de l'organisation de Certen, **mais du service de facturation assuré par celle-ci**. En d'autres termes, puisque Certen est l'entreprise qui lui fournit actuellement le service de facturation, Bell dépend d'elle pour ce service, au moins à l'heure actuelle.

[90] Le Conseil est incapable de s'imaginer qu'une entreprise puisse survivre sans recettes. Certen a fait valoir qu'il faut faire une distinction entre l'entreprise de télécommunications de Bell, c'est-à-dire l'entreprise fédérale principale, et celle de Certen, soit les activités de facturation à l'extérieur du réseau de télécommunications. Elle soutient que les activités périphériques d'une entreprise ne sont pas essentielles à l'entreprise fédérale principale, contrairement aux activités essentielles aux services reliés au réseau principal, c'est-à-dire l'installation de câbles, les communications et la téléphonie. En toute déférence, le Conseil considère ces arguments comme une subtilité de sémantique. Si l'activité principale de Bell en tant qu'entreprise consiste à exploiter un réseau, il reste qu'elle n'a pas de rentrées de fonds sans service de facturation et que, sans rentrées de fonds, elle n'a pas les moyens financiers d'exploiter son réseau. Il s'ensuit que le réseau a besoin des recettes générées par le service de facturation pour continuer à exister. L'entreprise, le réseau et le service de facturation sont tous des maillons indissociables d'une même chaîne, chacun dépendant des autres pour exister. Autrement dit, l'activité principale de Bell est la prestation d'un service de communication par réseau moyennant contrepartie. Un appel téléphonique, un fax, tous les services de transmission de données sont conçus pour générer des recettes et sont structurés de façon à maximiser les recettes percevables pour ces services. Les recettes sont ce qui permet aux services d'être assurés, de se développer et de prospérer. Sans les recettes générées par les frais en échange des services, il ne pourrait pas exister de réseau. Sans réseau, il n'y aurait aucune raison pour qu'un service de facturation existe, et sans service de facturation, l'entreprise n'aurait pas les moyens de continuer à exister.

[91] L'avocat de Certen l'a confirmé dans sa plaidoirie quand il a déclaré (voir la page 131 de la transcription du 28 mai 2002): «un **service de facturation** qui est l'un des nombreux services dont une société **a besoin** pour exploiter une entreprise» (traduction; c'est nous

was recognized by both companies in the many written communications referred to earlier in these reasons; the expertise and skill of transferred employees were essential to the success of Certen as a new venture to the extent that Bell and Nexxia employees were being given no choice but to transfer. Thus, Bell would not be offering a separation package to earmarked employees who chose not to transfer to Certen.

[92] Accordingly, the Board finds that the billing services provided by Certen are part of a vital relationship between Bell, as a federal undertaking, and Certen, as a subsidiary to the federal undertaking's operations, such that they are indispensable to the operations of the core undertaking. It is also the Board's finding that, as the core federal undertaking depends on the billing services for its viability, it also depends on the group of workers who provide the billing services. Put another way, it may also be said that the normal and habitual activities of Certen - in fact its only activities as a going concern - is the provision of billing services to Bell and Nexxia. On this basis, the Board concludes that the first criterion for determining federal jurisdiction over a subsidiary is met.

(ii) Functional Integration

[93] The facts disclosed in the course of this matter point to a functional integration between the activities of Bell and Certen, at a number of levels throughout both organizations. On one level, Bell provides administrative services, indeed its administrative expertise, to Certen, in such areas as finance, human resources, accounting, legal services, and so on.

[94] Another level of integration is the continued contact between Certen's and Bell's employees in the continuous communication of billing data and customer information and Bell's interface with its customers in dealing with customer complaints. Not only is the raw data relied upon by Certen to compile the bills provided by Bell, but Bell maintains a regular inspection and audit function over the work of Certen, which must regularly report its activities to Bell as provided in the terms of the MOSA. Certen carries out its functions on Bell's premises, and Certen's employees work in the

qui soulignons). La nature essentielle du service de facturation a été reconnue par les deux entreprises dans les nombreuses communications écrites mentionnées au début de la présente décision; les connaissances et les compétences des employés mutés étaient essentielles au succès de Certen en tant que nouvelle entreprise, dans la mesure où les employés de Bell et de Nexxia n'ont pas eu le choix d'être mutés chez elle. C'est pour cette raison que Bell n'a pas offert d'indemnité de départ aux employés qu'elle voulait muter chez Certen et qui ont préféré ne pas l'être.

[92] Le Conseil conclut donc que les services de facturation assurés par Certen font partie d'une relation d'importance vitale entre Bell, en tant qu'entreprise fédérale, et Certen, en tant que filiale de cette entreprise fédérale, parce qu'elles sont indispensables à l'exploitation de l'entreprise principale. Il conclut en outre que, comme le service de l'entreprise fédérale principale dépend des services de facturation, cette entreprise dépend aussi du groupe de travailleurs qui assurent ces services. Vu sous un autre angle, il serait aussi possible de dire que les activités normales et habituelles de Certen - en fait ses seules activités en tant qu'entreprise active - consistent à offrir des services de facturation à Bell et à Nexxia. Le Conseil conclut donc que la situation satisfait au premier critère de détermination de la compétence fédérale à l'égard d'une filiale.

ii) Intégration fonctionnelle

[93] Les faits révélés au cours de l'instruction de cette affaire témoignent d'une intégration fonctionnelle des activités de Bell et de Certen à plusieurs niveaux, dans l'ensemble des deux organisations. À l'un de ces niveaux d'intégration, Bell offre ses services administratifs, voire ses compétences administratives à Certen, dans des domaines comme les finances, les ressources humaines, la comptabilité, les services juridiques, et ainsi de suite.

[94] Le lien maintenu entre les employés de Certen et ceux de Bell pour la communication continue des données sur la facturation et l'information sur les clients (ainsi que dans le contexte de l'interface de Bell avec ses clients pour répondre à leurs plaintes) se situe à un autre niveau d'intégration. Non seulement Certen se sert-elle des données brutes que Bell lui fournit pour compiler les factures, mais Bell conserve une fonction d'inspection et de vérification régulière du travail de Certen, qui doit périodiquement faire rapport de ses activités à Bell, conformément à l'ESS. Certen

same locations as Bell's employees, namely at 1000 de La Gauchetière in Montréal, as evidenced by the lease agreement between the two companies. Other evidence of integration include the use of Bell envelopes for both internal and external uses; telephones and fax equipment display the name of Bell and not that of Certen. As well, Bell and Nexxia have the right to enter Certen's premises to install and maintain Certen's interfacing facilities with Bell.

[95] The control of appointments to the Board of Directors further suggests a high level of functional integration of Certen with Bell. Amdocs' appointments to senior staff levels does not, in the Board's view, offset what is visibly Bell's superior control over Certen's organization, through its control over high-level appointments to the Board of Directors. Consequently, it is fair to say that not only is there a physical and operational connection between Certen and Bell, but there is also a managerial one.

[96] The Board finds that not only is the work being performed simultaneously in the two companies, but it is essential that the information flow back and forth between them in order to maintain both organizations as going concerns. Consequently, the Board concludes that the second criterion of functional integration is also met.

(iii) Parent/Subsidiary Relationship

[97] Certen is 90% owned by Bell, with Amdocs having 10% participation. The Board was told that through certain exercises Amdocs could increase its participation to a majority, and that it intended to do so. This argument was countered by CTEA in submitting that Bell held a promissory note ensuring that Bell would maintain 90% ownership.

[98] The financial and shareholder documents lead the Board to conclude that Bell controls Certen. Bell owns 90% of the common shares issued by Certen. Bell appoints five out of six members of the Board of Directors. As owner of more than 50% of the common shares of Certen, Bell is entitled to designate the Chief Executive Officer and the Chief Financial Officer. As

s'acquitte de ses fonctions dans les locaux de Bell, et ses employés travaillent au même endroit que ceux de Bell, au 1 000 de La Gauchetière, à Montréal, comme le prouve le bail des deux entreprises. Il y a d'autres preuves de leur intégration fonctionnelle, comme l'utilisation d'enveloppes de Bell pour les communications internes et externes, le fait que les téléphones et les télécopieurs portent le nom de Bell plutôt que celui de Certen et aussi le fait que Bell et Nexxia ont le droit d'entrer dans les locaux de Certen pour installer et entretenir l'équipement de communication entre Certen et Bell.

[95] La mainmise sur les nominations au conseil d'administration de Certen est aussi révélateur d'une grande intégration fonctionnelle de Certen et de Bell. Le Conseil n'est pas d'avis que les nominations d'Amdocs à la haute direction de Certen compensent ce qui est, de toute évidence, un contrôle plus marqué de Bell sur l'organisation de Certen, puisque Bell contrôle la grande majorité des nominations à son conseil d'administration. Par conséquent, il est juste de dire qu'il existe non seulement un lien physique et opérationnel entre Certen et Bell, mais aussi un lien de gestion.

[96] Le Conseil conclut non seulement que le travail se fait simultanément dans les deux entreprises, mais qu'il est aussi essentiel que l'information circule entre elles afin qu'elles puissent toutes deux se maintenir en tant qu'entreprises actives. Par conséquent, il estime que la situation répond aussi au deuxième critère de reconnaissance de la compétence fédérale, celui de l'intégration fonctionnelle.

iii) Relation entreprise mère/filiale

[97] Certen appartient à 90 % à Bell, la participation d'Amdocs étant de 10 %. Le Conseil s'est fait dire que, par certaines démarches, Amdocs pourrait accroître sa participation au point de devenir majoritaire, et qu'elle a l'intention de le faire. L'ACET a réfuté cet argument en déclarant que Bell détient un billet à ordre lui garantissant qu'elle restera propriétaire à 90 % de Certen.

[98] D'après les documents financiers et la documentation portant sur les actionnaires, le Conseil arrive à la conclusion que Bell contrôle Certen. Bell détient 90 % des actions ordinaires émises par Certen. Bell nomme cinq des six membres du conseil d'administration de Certen. En tant que propriétaire de plus de 50 % des actions ordinaires de l'entreprise, elle

long as Bell owns 13% of the Certen's common shares (not counting shares acquired through the promissory note), it is entitled to **designate** the Chief Marketing Officer, the Vice-President of Sales and the Vice-President of Human Resources. Amdocs can only **recommend** candidates for the positions of Chief Operating Officer and Chief Information Officer. Bell must **approve** Amdocs' candidates for these positions. The fact that Bell will continue to be in a position to designate the majority of corporate officers as long as it owns 13% of Certen is a further indication of Bell's control of the newly formed corporation.

a le droit d'en désigner le chef de la direction et le directeur financier. Tant que Bell détiendra 13 % des actions ordinaires de Certen (compte non tenu des actions acquises avec son billet à ordre), elle a le droit de **désigner** le chef de la commercialisation, le vice-président des ventes et le vice-président du Service des ressources humaines. Amdocs peut seulement **recommander** les candidats aux postes de chef de l'exploitation et de directeur de l'information, et Bell doit **approuver** le choix de ces candidats. Le fait que Bell va continuer d'être en mesure de désigner la majorité des dirigeants de l'entreprise tant qu'elle détiendra 13 % des actions de Certen est aussi révélateur de son contrôle de la nouvelle société.

[99] The option mechanisms outlined in the USA allow Amdocs to acquire 100% of Certen. It should be noted, however, that these options can only be exercised during specified periods. On the other hand, the call options, which allow Bell to acquire 100% of Certen, are exercisable any time after the termination of the license agreement, or after a specified date. Consequently, Bell has been granted a much more open-ended right to acquire 100% of Certen.

[99] Les mécanismes d'option décrits dans l'EUA autorisent Amdocs à acquérir 100 % des actions de Certen, mais il faut toutefois souligner qu'elle ne peut se prévaloir de ses options que pendant des périodes précises. Par contre, les options d'achat qui autorisent Bell à acquérir 100 % des actions de Certen lui permettent de s'en prévaloir n'importe quand après l'expiration du contrat de licence, ou après une date précise. Par conséquent, les options d'achat de Bell lui donnent un bien plus grand droit d'acquérir 100 % des actions de Certen.

[100] Any argument that Amdocs is entitled, by the terms of the USA, to obtain control of Certen is purely hypothetical. On the basis of the information submitted, it is clear that Bell has controlled Certen as of the date of the USA.

[100] Les arguments voulant qu'Amdocs ait le droit d'acquérir le contrôle de Certen en vertu de l'EUA sont purement hypothétiques. Sur la foi des renseignements qui ont été présentés, il est évident que Bell Canada contrôlait Certen à compter de la date de l'EUA.

[101] Certen has been called a joint venture. A joint venture is a word popular in the business world, but has no meaning in law. A business can take only one of three forms: a sole proprietorship, a partnership or a corporation. A joint venture obviously cannot take the form of a sole proprietorship. A joint venture can only be undertaken by establishing a partnership under an appropriate partnership agreement. The parties have not done so in this case. Certen is simply a corporation established under the *Canada Business Corporations Act*. Bell and Amdocs can characterize Certen as a joint venture, or in any other way that suits their purposes. The fact remains that Certen is a corporation, which is owned 90% by Bell and 10% by Amdocs.

[101] Certen a été appelée une coentreprise. Le mot coentreprise est fréquemment employé dans le monde des affaires, mais n'a aucun sens légal. Les entreprises ne peuvent prendre que trois formes: ce sont des sociétés en propriété exclusive, des partenariats ou des sociétés par actions. Une coentreprise ne peut de toute évidence pas être une entreprise en propriété exclusive; elle ne peut être créée que par la constitution d'un partenariat en vertu d'un contrat de société de personnes, mais les parties n'ont pas procédé de cette façon en l'espèce. Certen est tout simplement une société constituée en vertu de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions*. Bell et Amdocs peuvent bien qualifier Certen de «coentreprise» ou de tout ce qui leur convient, mais le fait demeure que Certen est une société par actions et que Bell détient 90 % de ses actions tandis qu'Amdocs en détient 10 %.

[102] Accordingly, the Board is of the view that there is a strong parent/subsidiary relationship between Bell,

[102] Le Conseil est donc d'avis qu'il existe une étroite relation d'entreprise mère et de filiale entre Bell, en tant

as the core undertaking, and Certen, in its role as subsidiary, making the concept of integration all that much stronger. Thus, the third criterion can be said to have been met.

(iv) Common Management, Control and Direction

[103] As reviewed above, under the third criterion, not only does Bell have a majority ownership of Certen, but it also controls five of the six positions on Certen's Board of Directors. The USA provides for the establishment of a Board of Directors for Certen, based on the proportional holdings of common shares. As the majority shareholder, Bell is entitled to designate the Chief Executive Officer and the Chief Financial Officer, the two most powerful positions in a corporation. Moreover, Bell is also entitled to designate the Chief Marketing Officer, the Vice-President of Sales and the Vice-President of Human Resources, again key management positions. Amdocs, on the other hand, may only recommend nominees for Chief Operating Officer and Chief Information Officer, and such appointments must receive unanimous approval of the Board of Directors.

[104] Notably, Certen's present Board of Directors includes but one member having affiliations with Amdocs. The remaining four members were appointed from within Bell or BCE. Certen's officers are all from Bell, the only exception being the Chief Information Officer, who comes from Amdocs. Except for one externally recruited manager, the entire human resources team at Certen comprises former HR managers, or employees, of Bell or affiliated companies.

[105] In the Board's view, this apportionment of appointees on the Board of Directors in favour of the majority shareholder speaks for itself. Bell's control over Certen's operations, and Amdocs' power to only recommend a single appointment that must receive the unanimous approval of Bell's appointees is unequivocal of Amdocs' lack of any significant control over decisions of the Board of Directors. While it was argued that decisions of the Board of Directors must be made by consensus and that the Director from Amdocs must be present to form a quorum, this does not compensate for the fact that the real power over Certen

qu'entreprise principale, et Certen, en tant qu'entreprise secondaire, ce qui renforce d'autant la conclusion qu'il existe une intégration fonctionnelle des deux entités. Cela veut donc dire que la situation satisfait aussi au troisième critère.

iv) Gestion, contrôle et direction en commun

[103] Comme nous venons de le voir dans le contexte du troisième critère, non seulement Bell est propriétaire majoritaire de Certen, mais elle contrôle aussi cinq des six postes de son conseil d'administration. L'EUA prévoit que la composition du conseil d'administration de Certen doit être établie en fonction du pourcentage des actions ordinaires que les actionnaires détiennent. Comme actionnaire majoritaire, Bell a le droit de désigner le chef de la direction et le directeur financier de Certen, soit les titulaires des deux postes les plus importants d'une société. En outre, elle a le droit de désigner le chef de la commercialisation, le vice-président des ventes et le vice-président du Service des ressources humaines, qui sont tous trois des dirigeants clés. Amdocs, elle, ne peut que recommander au conseil d'administration de nommer des candidats aux postes de chef de l'exploitation et de directeur de l'information, et encore, ces nominations doivent être confirmées en étant approuvées à l'unanimité par le conseil d'administration.

[104] Il est significatif que le conseil d'administration actuel de Certen ne compte qu'un membre affilié à Amdocs. Les quatre autres membres du conseil étaient titulaires de postes chez Bell ou BCE. Les dirigeants de Certen viennent tous de Bell, à une exception près, le directeur de l'information, un employé d'Amdocs. En outre, sauf pour un gestionnaire recruté à l'extérieur, toute l'équipe des ressources humaines de Certen est composée d'anciens gestionnaires des ressources humaines ou d'anciens employés de Bell ou d'entreprises qui lui sont affiliées.

[105] Pour le Conseil, cette répartition favorable à l'actionnaire majoritaire des membres du conseil d'administration parle d'elle-même. Le contrôle de Bell sur les activités de Certen, et le pouvoir d'Amdocs qui se limite simplement à recommander une seule nomination, qui doit être approuvée à l'unanimité par les membres du conseil nommés par Bell, démontrent sans équivoque qu'Amdocs n'exerce aucun contrôle réel sur les décisions du conseil d'administration de Certen. Même si l'on a prétendu que les décisions du conseil d'administration doivent se faire par consensus et que le membre du conseil d'administration qui

is in the hands of Bell. Amdocs' power to appoint officers is not equivalent to a voice on the Board of Directors.

[106] Certen stated that Amdocs has provided several persons as part of Certen's management and supervisory staff. However, these persons work primarily on Certen's development activities, and are seconded to Certen by Amdocs, which is reimbursed for the services provided by Certen on a cost basis (see page 151 of the May 28, 2002 transcript). These persons therefore continue to be paid by Amdocs. Due to what appears to be the transitional nature of their contribution in setting up the billing system, it is questionable whether they form part of the ongoing, permanent management team at Certen. The Board has not been convinced that these persons are part of the billing service as a going concern.

[107] Accordingly, the Board is satisfied that the fourth criterion of common management, control and direction is evident from the facts presented for consideration.

(v) Common Ownership/Functional Integration

[108] According to this criterion, common ownership coupled with functional integration is further evidence of the vital relationship between the federal undertaking and the subsidiary. As the Board has concluded positively that there exists control and direction and that there is sufficient functional integration between Certen and Bell (see points (ii) and (iv) above), this criterion is satisfied and need not be discussed any further.

(vi) Corporate Structure

[109] Although Certen is a separate corporate entity from Bell, it continues to provide the same service that Bell and Nexxia's internal billing divisions provided prior to the transfer. It is readily apparent from the facts described earlier in these reasons that the billing function, as a going concern, is essentially a continuation of an ongoing activity that has always been integral to Bell and its related operations. There is no real issue that, in the event of the dissolution of Certen, this function would necessarily have to revert to Bell -

représente Amdocs doit être présent pour qu'il y ait quorum, cela ne suffit pas pour faire contrepoids à la réalité, à savoir que le vrai pouvoir de Certen est dans les mains de Bell. Le pouvoir d'Amdocs de nommer des dirigeants de l'entreprise n'équivaut pas à une influence équivalente au conseil d'administration.

[106] Certen a déclaré qu'Amdocs lui a fourni plusieurs membres de son équipe de gestion et de son personnel de supervision. Toutefois, ces personnes sont essentiellement affectées au volet de conception des activités de Certen et lui sont détachées par Amdocs, à qui Certen rembourse le coût de leurs services (voir la page 151 de la transcription de l'audience du 28 mai 2002). Ces personnes continuent par conséquent à être payées par Amdocs. En raison de ce qui semble bien être la nature éphémère de leur contribution à l'établissement du système de facturation, on peut douter qu'ils fassent partie de l'équipe de gestion permanente de l'entreprise. Pour sa part, le Conseil n'est pas convaincu qu'ils font partie du service de facturation en tant qu'entreprise active.

[107] Le Conseil est donc convaincu que les faits qu'on lui a présentés démontrent que la situation satisfait au quatrième critère, celui de la gestion, du contrôle et de la direction en commun.

v) Propriété commune/intégration fonctionnelle

[108] La propriété commune, combinée avec l'intégration fonctionnelle, est une indication de plus de l'existence de la relation vitale entre l'entreprise fédérale et l'entreprise secondaire. Comme le Conseil a conclu catégoriquement à l'existence d'une direction en commun et que l'intégration fonctionnelle entre Certen et Bell est suffisante (voir les points ii) et iv) mentionnés précédemment), la situation satisfait aussi à ce critère, et il n'est pas nécessaire de poursuivre là-dessus.

vi) Structure d'entreprise

[109] Bien que Certen soit une personne morale distincte de Bell, elle continue d'assurer le même service que celui que des divisions de la facturation interne de Bell et de Nexxia assuraient avant le transfert. Les faits que nous avons déjà décrits révèlent à l'évidence que la fonction de facturation, en tant qu'entreprise active, est fondamentalement la poursuite d'une activité permanente qui a toujours fait partie intégrante des activités de Bell et de ses entreprises affiliées. Il n'est pas possible de douter que, dans

at least for the short term - unless assigned to another entity. The fact that Certen is constituted as a separate corporate entity is not determinative of its independence vis-à-vis Bell or Nexxia. According to the promissory note Amdocs' ability to increase its financial participation in Certen is balanced by Bell's ability to do the same. In fact, Bell appears to have a much greater leeway in taking over Certen than does Amdocs. Similarly, the Board is not convinced that the several million dollars the joint shareholders anticipate investing in Certen is of particular relevance in concluding that Certen is an independent corporate structure.

[110] Accordingly, the Board finds that the manner in which the undertaking has been structured does not detract from the Board's determination of a vital relationship between Bell and Nexxia as a federal undertaking and Certen as the subsidiary. The fact that Certen is set up as a separate corporation has not been demonstrated to be relevant to Certen's independence vis-à-vis Bell and Nexxia. The sixth criterion may, therefore, be said to be satisfied on this point.

(vii) Exclusive Benefit of Core Undertaking

[111] There is no disagreement between the parties, and it is admitted by Certen, that Bell is currently the sole recipient of Certen's services. It was submitted to Certen's shareholders that it would make its billing services available to other businesses in the telecommunications field, including Bell's competitors, once it had successfully concluded the development and implementation of the integrated billing platform at Bell. It was also submitted that it was not inconceivable that Certen might develop bills that would be common for Bell and other unrelated companies, such that a customer might receive a bill combining telephone services with other goods or services charged to other accounts, such as Canadian Tire Corporation Limited or Visa. The Board was asked to look "beyond the moment" and consider the direction that the organization planned on taking.

[112] The Board does not for a moment doubt the good faith and sincerity of the respondents, Bell and Nexxia, with respect to future business plans. However, the Board does not render decisions based on conjecture, unless there are compelling business reasons to do so. The respondents presented the Board with no concrete

l'éventualité de la dissolution de Certen, cette fonction devrait nécessairement revenir chez Bell, au moins à court terme, à moins qu'elle ne soit confiée à une autre entité. Le fait que Certen est constituée comme une entreprise distincte n'est pas déterminant pour conclure à son indépendance vis-à-vis de Bell ou de Nexxia. D'après le billet à ordre, Amdocs peut accroître sa participation financière dans Certen, mais elle est compensée par celle de Bell d'en faire autant. En fait, Bell semble avoir une bien plus grande marge de manoeuvre qu'Amdocs pour prendre le contrôle de Certen. Le Conseil n'est pas non plus convaincu que les millions de dollars que les actionnaires prévoient investir dans Certen contribuent nettement à démontrer que Certen est une entreprise indépendante.

[110] La structure de Certen ne convainc donc pas le Conseil de renoncer à sa conclusion qu'il existe une relation vitale entre Bell et Nexxia, l'entreprise fédérale principale, et Certen, l'entreprise secondaire. On ne lui a pas démontré que le fait que Certen a été constituée comme une société distincte est déterminant quant à son indépendance vis-à-vis de Bell et de Nexxia, de sorte qu'il peut être dit que la situation satisfait aussi au sixième critère.

vii) L'avantage exclusif de l'entreprise principale

[111] Les parties ne contestent pas que Bell est actuellement la seule entreprise à bénéficier des services de Certen; Certen l'admet. On a déclaré aux actionnaires de Certen qu'elle allait offrir ses services de facturation à d'autres entreprises du secteur des télécommunications, même à des concurrents de Bell, une fois qu'elle aura mené à bien la conception et la mise en oeuvre de la plate-forme de facturation intégrée pour Bell. On a aussi fait valoir qu'il n'était pas impossible que Certen puisse concevoir des factures en commun pour Bell et pour d'autres entreprises qui ne lui sont pas liées; ainsi, un client pourrait recevoir une facture combinant un compte pour ses services téléphoniques avec d'autres comptes, de la Société Canadian Tire Limitée ou de Visa, par exemple. Le Conseil s'est fait demander de penser «au-delà du moment présent» et d'envisager l'orientation que l'organisation compte prendre.

[112] Le Conseil ne doute pas pour un instant de la bonne foi et de la sincérité des intimées quant à leurs futurs plans d'entreprise, mais il ne rend pas ses décisions en se fondant sur des conjectures à moins d'avoir des raisons commercialement valables pour le faire. Les intimées n'ont pas présenté au Conseil de

facts, dates or implemented business plans on which to anticipate the development of Certen's operations in the foreseeable future. This situation is distinguishable, for example, from the forward looking situation that was presented to this Board in the Air Canada matter, where the legal merger of Air Canada and Canadian was complete, but the functional integration of the work performed by the various bargaining units depended on the Board's decision for implementation.

[113] In the instant matter, the Board might have been prepared to consider Certen's arguments, had it been presented with evidence of concrete contractual arrangements for Certen's billing services with clients other than Bell, or even of preliminary discussions or pending business agreements with potential clients for these services. Absent this evidence, the Board must consider the situation as it now stands, that Bell is the sole recipient or beneficiary of Certen's services. Or, said otherwise, the services being provided by the subsidiary are for the sole and primary benefit of the core undertaking. In light of these operating conditions, the seventh criterion favouring to Board's constitutional jurisdiction has been met.

(viii) Macrorelationship

[114] The last criterion looks at the macrorelationship between the subsidiary and the core undertaking, rather than the microdifferences that might exist.

[115] A good example of the macrorelationship that has continued to exist between Bell and Certen is with respect to how employees were transferred from Bell and Nexxia to Certen. These employees were not given a choice of employer. They were told their services were essential to Certen's success. Their transfer was made "seamless." Except for two minor exceptions, they became Certen's employees on April 1, 2001, under what were, for all intents and purposes, the same working conditions as Bell's. These employees were allowed to keep their Bell seniority, they retained the same benefits, job titles, status, salary groups, payroll, benefit plans, pension plans, credit cards and so on. There was no requirement to enroll in new benefit plans. While these benefits and plans were taken over at a later date by Certen under the same benefits and

faits concrets, de dates ni de plans d'entreprise mis en oeuvre sur lesquels il pourrait se fonder pour prédire l'orientation que les activités de Certen prendront dans un avenir prévisible. La situation se distingue par exemple de l'approche tournée vers l'avenir qui a été présentée au Conseil dans l'affaire Air Canada, où la fusion d'Air Canada et des Lignes aériennes Canadien International était complète, mais où l'intégration fonctionnelle du travail exécuté par les différentes unités de négociation dépendait de la décision du Conseil pour se concrétiser.

[113] En l'espèce, le Conseil aurait pu être disposé à tenir compte des arguments de Certen s'il s'était fait présenter des preuves d'arrangements contractuels concrets avec d'autres clients que Bell pour qu'ils obtiennent des services de facturation de Certen, voire de discussions préliminaires ou d'ententes imminentes avec des clients éventuels pour ces services. Faute de s'être fait présenter de telles preuves, le Conseil doit se prononcer sur la situation actuelle, dans laquelle Bell est seule à bénéficier des services de Certen. Autrement dit, les services de facturation sont fournis par l'entreprise secondaire pour l'avantage exclusif de l'entreprise principale. À la lumière de ces conditions d'exploitation, la situation satisfait donc au septième critère de reconnaissance de la compétence constitutionnelle du Conseil.

viii) Macrorelation

[114] Enfin, le dernier critère est celui de la macrorelation entre l'entreprise secondaire et l'entreprise principale, qui prévaut sur leurs éventuelles microdivergences.

[115] La mutation des employés de Bell et de Nexxia à Certen est un bon exemple de la macrorelation qui continue d'exister entre Bell et Certen. Ces employés n'ont pas eu le choix d'être mutés ou pas. Ils se sont fait dire que leurs services étaient essentiels au succès de Certen. La mutation s'est faite sans interruption de leur service. À une ou deux exceptions accessoires près, les intéressés sont devenus des employés de Certen le 1er avril 2001, avec des conditions d'emploi qui étaient à toutes fins utiles identiques à celles qu'on leur accordait chez Bell. Ils ont été autorisés à transférer leur ancienneté de chez Bell, ils ont conservé les mêmes avantages sociaux, le titre de leur poste et leur statut, leurs groupes salariaux sont restés les mêmes, la liste de paye, les régimes d'avantages sociaux, les régimes de pension, les cartes de crédit et tout le reste, tout a été

conditions, this had little if any impact on the employees themselves.

reconduit comme avant. Les intéressés n'ont pas été tenus de s'inscrire à de nouveaux régimes d'avantages sociaux. Même si ces avantages sociaux et ces autres régimes ont ultérieurement été repris en main par Certen, qui leur a offert les mêmes avantages sociaux et les mêmes conditions, les répercussions pour les employés eux-mêmes ont été tout au plus négligeables.

[116] With respect to staffing policies and processes, they are so closely associated that it is difficult to distinguish between what is Bell's and what belongs to Certen. For example, jobs available within Certen are automatically posted within BCE; employees recruited from Bell and other companies that are part of BCE are subject to the same seamless transfer just described. Verification of employment is done by following Bell's policy. Inter-company transfers are also subject to certain well-defined conditions, including Bell managers' approval since Certen, like all other companies within the companies that are part of BCE, is a party to an inter-company non-solicitation agreement. Certen must hire summer students through Bell's summer hiring program and participates in Bell's employee referral program, among others.

[116] Les politiques et les processus de dotation de Bell et de Certen sont si étroitement associés qu'il est difficile de les distinguer. Par exemple, les emplois vacants chez Certen sont automatiquement annoncés chez BCE; les employés recrutés chez Bell et chez les autres filiales de BCE sont mutés sans interruption de leur service, comme nous venons de le préciser pour la mutation originale. La vérification à l'embauche se fait conformément à la politique de Bell. Les mutations entre entreprises sont aussi assujetties à certaines conditions bien définies, y compris l'approbation des gestionnaires de Bell, puisque Certen, comme toutes les autres filiales de BCE, participe à une entente de non-sollicitation interentreprises. De plus, Certen doit embaucher les étudiants qu'elle emploie l'été par l'intermédiaire du programme d'embauche d'été de Bell et elle participe aussi au programme de présentation des employés de Bell, et ainsi de suite.

[117] That Certen's employees now have their own pension and benefit plans, have their own achievement incentive plan, or do not participate in Bell's employee discount plans are but minor differences overshadowed by the major employment conditions and benefits, which are mirrored on Bell's own plans.

[117] Le fait que les employés de Certen ont désormais leur propre régime de pension et leur propre régime d'avantages sociaux, voire leur propre régime d'amélioration du rendement, ou qu'ils ne participent pas au programme d'escompte pour les employés de Bell, ne constitue qu'une différence infime comparativement à leurs principales conditions d'emploi et à leurs avantages sociaux, qui reflètent fidèlement ce qui se passe chez Bell.

[118] Further indicia of the macrorelationship are the common management, control and direction that are reflected in the right of inspection and audit retained by Bell over Certen, the reporting requirement by Certen to Bell, the contractual requirement for Certen to carry out Bell's vision concerning integrated billing, including Bell's determination of how the billing is to be conducted.

[118] La gestion, le contrôle et la direction en commun sous la forme du droit d'inspection et de vérification que Bell a conservé sur les activités de Certen, l'obligation de Certen de faire rapport de ses activités à Bell, son obligation contractuelle de concrétiser le concept de facturation intégrée de Bell, y compris la détermination par Bell de la façon de faire la facturation, voilà autant d'indices de l'existence de cette macrorelation.

[119] These discrete details taken as a whole only serve to confirm Certen's overall functional integration with Bell and support the finding of the larger macrorelationship.

[119] Pris comme un tout, ces détails différents ne peuvent que confirmer l'intégration fonctionnelle globale de Certen et de Bell et justifier la conclusion du Conseil quant à l'existence de cette importante macrorelation.

VII - CRTC's Regulatory Activities

[120] In addition, the CTEA made reference to the regulatory activities of the CRTC under the *Telecommunications Act*, with respect to the monitoring of carriers' billing as a performance indicator. While the CRTC's role may weigh in favour of a finding that Certen's billing activities should be considered federal, it is not presumptive in this regard. The CRTC's rulings have been limited to carriers whose billing activities are carried on in-house. It remains to be seen if the CRTC could and would extend its monitoring activities to billing as a subsidiary activity. Considering that the CRTC has made some pronouncements about billing activities in the past, when added to the above analysis, the CRTC's involvement in such matters could tend to support a conclusion that the billing activities provided by Certen are integral, vital and essential to the core federal undertaking. In any event, this is a decision to be made by the CRTC, and it is outside the purview of this Board.

VII - Activités de réglementation du CRTC

[120] L'ACET a aussi invoqué les activités de réglementation du CRTC en vertu de la *Loi sur les télécommunications*, en ce qui concerne le contrôle de la facturation des entreprises de télécommunications en tant qu'indicateur de rendement. Bien que le rôle du CRTC puisse peser en faveur d'une conclusion que les activités de facturation de Certen devraient être considérées comme fédérales, ce n'est pas un facteur déterminant à cet égard. Les décisions du CRTC se sont limitées aux entreprises de télécommunications dont les activités de facturation se font à l'interne. Il reste à savoir si le CRTC pourrait et devrait étendre ses activités de contrôle à la facturation en tant qu'activité secondaire. Toutefois, compte tenu du fait que le CRTC s'est déjà prononcé sur les activités de facturation dans le passé, dans le contexte de l'analyse qui précède, l'intérêt du CRTC pour ces questions pourrait être favorable à la conclusion que les activités de facturation de Certen constituent une partie intégrante, vitale et essentielle de l'entreprise fédérale principale. Quoi qu'il en soit, c'est une décision qui devra être prise par le CRTC lui-même et qui n'est pas de la compétence du Conseil.

VIII - Board's Conclusion on the Preliminary Objection to the Board's Jurisdiction

[121] The seven criteria determined by the Supreme Court of Canada to be relevant to a determination of federal jurisdiction having been met, the Board finds that Certen's labour relations are subject to the *Code* and dismisses the preliminary objection on this issue.

VIII - Conclusion du Conseil sur l'objection préliminaire contestant sa compétence

[121] Comme la situation en l'espèce satisfait aux sept critères établis par la Cour suprême du Canada comme déterminant de la conclusion qu'une entreprise est de compétence fédérale, le Conseil conclut que les relations du travail de Certen sont assujetties au *Code* et rejette l'objection préliminaire à cet égard.

IX - Single Employer Declaration

[122] The criteria relied upon by the Board in deciding to issue a single employer declaration have been the subject of countless Board's decisions. They were succinctly articulated in an early decision of this Board's predecessor, the Canada Labour Relations Board (CLRB), as follows (see *The Canadian Press et al.* (1976), 13 di 39; [1976] 1 Can LRBR 354; and 76 CLLC 16,013 (CLRB no. 60):

> The elements for so doing are indicated by the text of Section 133 (now section 35) of the *Canada Labour Code*, which reads:
>
> ...

IX - Déclaration d'employeur unique

[122] Les critères sur lesquels le Conseil se fonde pour rendre une déclaration d'employeur unique ont fait l'objet de plusieurs décisions qu'il a rendues. Ils sont précisés de façon succincte dans une décision du prédécesseur du présent Conseil, le Conseil canadien des relations du travail (CCRT), comme suit (voir *Presse Canadienne et autres* (1976), 13 di 139; [1976] 1 Can LRBR 354; et 76 CLLC 16,013 (CCRT n° 60):

> Les cinq critères de base à satisfaire pour y parvenir figurent à l'article 133 (devenu l'article 35) du *Code canadien du travail* qui stipule:
>
> ...

There are thus 5 primary criteria to be met. First, that the enterprise(s) constitute a federal work, undertaking or business. Second, that there be more than one such work, undertaking or business. Third, that they be "associated or related." Fourth, that they be under common control or direction. Fifth, that among the various enterprises under consideration there be "two or more" that are employers, as defined by the *Code* in Section 107 (now section 3).

(pages 44; 358-359; and 441)

[123] Since this decision, section 35 of the *Code* has been amended to describe these five issues as follows:

35.(1) Where, on application by an affected trade union or employer, associated or related federal works, undertakings or businesses are, in the opinion of the Board, operated by two or more employers having common control or direction, the Board may, by order, declare that for all purposes of this Part the employers and the federal works, undertakings and businesses operated by them that are specified in the order are, respectively, a single employer and a single federal work, undertaking or business. Before making such a declaration, the Board must give the affected employers and trade unions the opportunity to make representations.

(2) The Board may, in making a declaration under subsection (1), determine whether the employees affected constitute one or more units appropriate for collective bargaining.

[124] The Board's earlier analysis in these reasons with respect to its jurisdiction over Certen is conclusive that all five criteria are present in this case. However, these criteria are not, by themselves, sufficient to justify the Board rendering a declaration, since the Board exercises this discretionary power with great caution. In *The Canadian Press et al., supra*, the CLRB expressed that a declaration of single employer must be tied to a valid labour relations purpose:

In addition to the criteria discussed above, there must be an evident purpose, in terms of industrial relations, for the Board to join together companies it finds related and under common direction and control. A declaration under Section [35] is not merely an academic exercise. The interest of the employees concerned and sound labour management relations must warrant a Board finding in this area.

...

... The Board's discretion is exercised on the basis of ensuring the rights of employees to be represented by the trade union of

Il faut donc premièrement que l'entreprise ou les entreprises constituent des entreprises fédérales; deuxièmement, qu'il en existe plusieurs; troisièmement, qu'elles soient «associées ou connexes»; quatrièmement, que le contrôle ou direction soit assumés en commun; cinquièmement, que parmi les diverses entreprises examinées, il y en ait deux ou plus qui soient des employeurs, selon la définition de l'article 107 du *Code* (devenu l'article 3).

(pages 44; 358-359; et 441)

[123] Depuis cette décision, l'article 35 du *Code* a été modifié pour décrire ces cinq critères de la façon suivante:

35.(1) Sur demande d'un syndicat ou d'un employeur concernés, le Conseil peut, par ordonnance, déclarer que, pour l'application de la présente partie, les entreprises fédérales associées ou connexes qui, selon lui, sont exploitées par plusieurs employeurs en assurant en commun le contrôle ou la direction constituent une entreprise unique et que ces employeurs constituent eux-mêmes un employeur unique. Il est tenu, avant de rendre l'ordonnance, de donner aux employeurs et aux syndicats concernés la possibilité de présenter des arguments.

(2) Lorsqu'il rend une ordonnance en vertu du paragraphe (1), le Conseil peut décider si les employés en cause constituent une ou plusieurs unités habiles à négocier collectivement.

[124] L'analyse que le Conseil a déjà faite dans la présente décision en ce qui concerne sa compétence à l'égard de Certen est concluante: tous les cinq critères sont réunis. Toutefois, ces critères ne sont pas suffisants en eux-mêmes pour justifier une déclaration du Conseil, puisque le Conseil exerce ce pouvoir discrétionnaire avec une grande prudence. Dans *Presse canadienne et autres*, précitée, le CCRT a invoqué qu'il doit y avoir un avantage évident en matière de relations du travail pour qu'il rende une déclaration d'employeur unique:

En plus des critères mentionnés ci-dessus, il doit exister un bénéfice manifeste, sous le rapport des relations professionnelles, pour que le Conseil réunisse sous une direction et un contrôle en commun des sociétés qu'il juge apparentées. Une déclaration aux termes de l'article 133 (devenu l'article 35) ne doit pas être simplement une spéculation théorique. Dans ce domaine, il est nécessaire que le Conseil aboutisse à la conclusion que les intérêts des employés intéressés et les bonnes relations du travail sont en jeu.

...

... Le pouvoir discrétionnaire du Conseil vise à assurer le droit aux employés d'être représentés par un syndicat de leur choix,

their choice in a bargaining structure conducive to "effective industrial relations" and "sound labour-management relations."...

(pages 45 and 47; 359-360; and 442)

[125] This Board has continued that approach.

[126] The single employer declaration under the *Code* was originally considered as having a remedial purpose to prevent the erosion of the representation rights of a bargaining agent, or to prevent an employer from disregarding its obligations under the *Code* by transferring some of its activities to non-unionized employees, or by other means. The purpose of section 35 is not less valid today, but has been expanded to enable remedial action in situations where the five criteria are met, and the structure of bargaining units has become obsolete, bargaining units are no longer appropriate, or the configuration of bargaining units has given rise to inter-union jurisdictional conflicts. Irrespective of the peculiar circumstances of each case, the consistent purpose the Board has sought to achieve in deciding whether to issue a single employer declaration is the maintenance or enhancement of sound labour relations. More recently, the Board made the following comments in *Air Canada et al.*, [2000] CIRB no. 78; and 2000 CLLC 220-059:

[34] In consideration of the recommendations of the Sims Task Force, the precise wording of the statute which was adopted and the Board's experience in labour relations, the criteria actually expressed in the statute or implied in its context should be viewed as the defining or limiting criteria for a declaration. A careful consideration of section 35 and section 18.1 in their present statutory context leads the Board to conclude that a broader basis for the exercise of its discretion is required. **The Board considers that rationalization of bargaining units which will promote sound labour relations** and which will prevent disruption caused by inter-unit conflicts is an appropriate labour relations purpose to make a section 35 declaration. In this case, a single employer declaration is appropriate in order to rationalize the CUPE CAIL and CUPE ACC bargaining units.

(pages 18; and 14,508; emphasis added)

[127] A corollary to the above rationale would be the maintenance of a pre-existing bargaining unit fragmented as the result of the sale or transfer of a portion of a business to a related or associated business. The consideration would be that the pre-existing unit is

suivant un mode de négociation qui engendre des «relations professionnelles fructueuses et des relations de travail saines»...

(pages 45 et 47; 359-360; et 442)

[125] Le présent Conseil a maintenu la même approche.

[126] La déclaration d'employeur unique prévue par le *Code* était au départ considérée à titre de redressement censé prévenir l'érosion des droits de représentation d'un agent négociateur ou empêcher un employeur de se soustraire à ses obligations aux termes du *Code* en transférant certaines de ses activités à une entreprise non syndiquée, ou en ayant recours à d'autres moyens. Ces principes sous-jacents à l'article 35 ne sont pas moins valides aujourd'hui, mais leur portée s'est accrue afin que le Conseil puisse imposer des mesures de redressement dans les situations où les cinq critères sont réunis et la structure des unités de négociation est devenue désuète, lorsqu'elles ne sont plus habiles à négocier collectivement ou encore lorsque leur composition a donné lieu à des conflits de compétence entre syndicats. Quels que soient les facteurs propres à chaque cas, le principe sur lequel le Conseil a cherché à se fonder pour décider de rendre une déclaration d'employeur unique est le maintien ou l'amélioration de saines relations du travail. Plus récemment, le Conseil s'est exprimé en ces termes dans *Air Canada et autres*, [2000] CCRI nº 78; et 2000 CLLC 220-059:

[34] Compte tenu des recommandations du groupe de travail Sims, du libellé particulier du texte législatif qui a été adopté et de l'expérience du Conseil dans le domaine des relations du travail, les critères qui sont actuellement énoncés dans la loi ou sous-entendus dans son contexte devraient être considérés comme des critères déterminants ou exclusifs justifiant une ordonnance déclaratoire. Un examen attentif des articles 35 et 18.1 dans leur contexte législatif actuel amène le Conseil à conclure qu'il doit élargir les critères sur lesquels il s'appuie pour exercer son pouvoir discrétionnaire. **Le Conseil estime que la rationalisation des unités de négociation, qui favorisera de saines relations du travail** et qui mettra un terme aux perturbations attribuables aux différends entre les unités, est un objectif approprié lié aux relations de travail justifiant une déclaration fondée sur l'article 35. En l'espèce, il y a lieu de faire une déclaration d'employeur unique afin de rationaliser les unités de négociation des éléments LACI et Air Canada du SCFP.

(pages 18; et 14,508; c'est nous qui soulignons)

[127] Ce raisonnement aurait pour corollaire le maintien d'une structure d'unités de négociation préexistante fragmentée par suite de la vente ou du transfert d'une partie d'une entreprise à une entreprise associée ou connexe. Le critère sur lequel il faudrait se

shown to be desirable for the maintenance of industrial peace and sound industrial relations or, conversely, that the fragmentation of such a unit would have a detrimental effect on labour relations.

[128] In this regard, arguments were put forward, such as maintenance of working conditions and benefits, partial transferability of employees between Certen and Bell, associated pension plans, continuing contact between Certen and Bell employees, proximity of work locations, etc., in favour of the appropriateness of maintaining Certen's employees within the existing Bell/Nexxia bargaining unit. In short, the union has argued that the community of interest that existed among Bell's employees has remained substantially the same in spite of the transfer of billing employees to Certen.

[129] In regard of all the facts of this case, the Board is of the view that the transfer of billing services to Certen has not adversely affected the community of interest between Bell's and Certen's employees. In fact, the continuity of community of interest has been perpetuated by the conditions of employment decided by Bell, Nexxia and Certen. The continuity of environment leads the Board to conclude that a single employer declaration would foster the stable relationship that has existed within this very mature labour-management environment for many years.

X - Sale of Business

[130] Turning to the portion of the application that requests a declaration of sale of business pursuant to section 44 of the *Code*, the predecessor Board stated, in *Newfoundland Broadcasting Ltd.* (1978), 26 di 576; and [1978] 1 Can LRBR 565 (CLRB no. 120), two essential conditions must be present for it to determine a sale or transfer of business: there must be a continuity in the work carried on by the employees; and, the business sold must be operated for the same purpose by the purchaser. These two conditions are conditioned by a *de facto* sale or transfer of business and a business whose activities will be subject to federal legislation.

[131] With respect to Certen's billing activities, the Board is satisfied that the conditions in support of a federal activity are met. Not only have Bell's billing activities been carried on following the transfer, but

fonder serait qu'il soit démontré que la structure existant auparavant est désirable pour le maintien de la paix industrielle et de saines relations du travail ou, à l'inverse, que sa fragmentation aurait des conséquences néfastes sur les relations du travail.

[128] À cet égard, on a avancé des arguments tels que le maintien des conditions de travail et des avantages sociaux, le transfert partiel des employés entre Certen et Bell, les régimes de pension connexes, le maintien des contacts entre les employés de Certen et ceux de Bell, la proximité des lieux de travail, etc., pour justifier une décision de garder les employés de Certen dans l'unité de négociation existante de Bell/Nexxia. En somme, le syndicat a déclaré que la communauté d'intérêts des employés de Bell n'avait pas changé de façon appréciable, nonobstant la mutation des employés chargés de la facturation chez Certen.

[129] Tenant compte de tous les faits de la présente affaire, le Conseil est d'avis que le transfert des services de facturation chez Certen n'a pas compromis la communauté d'intérêts des employés de Bell et de Certen. En fait, la communauté d'intérêts s'est maintenue et perpétuée dans les conditions d'emploi que Bell, Nexxia et Certen ont décidé d'offrir à leurs employés. La continuité du contexte amène le Conseil à conclure qu'une déclaration d'employeur unique serait favorable à la relation stable qui existe dans ce contexte patronal-syndical très mûr depuis de nombreuses années.

X - Vente d'entreprise

[130] Pour la partie de la demande dans laquelle l'ACET réclame une déclaration de vente d'entreprise aux termes de l'article 44 du *Code*, le prédécesseur du présent Conseil a déclaré dans *Newfoundland Broadcasting Ltd.* (1978), 26 di 576; et [1978] 1 Can LRBR 565 (CCRT n° 120) que deux conditions indispensables doivent être réunies pour qu'il conclue qu'il y a eu vente ou transfert d'entreprise: la continuité du travail effectué par les employés, et le fait que l'entreprise vendue doit être exploitée pour la même fin par l'acheteur. Ces deux conditions exigent qu'il y ait eu une vente ou un transfert d'entreprise, impliquant une entreprise dont les activités sont de compétence fédérale.

[131] En ce qui concerne les activités du service de facturation de Certen, le Conseil est d'avis que les conditions qui lui permettent de conclure qu'il s'agit là d'une activité fédérale sont réunies. Non seulement les

these activities have been carried out by the very same employees previously employed by Bell.

XI - Conclusion

[132] Therefore, the Board concludes under section 44 of the *Code* that a partial sale of business from Bell to Certen has taken place, and that Bell and Certen are a single employer within the meaning of section 35 of the *Code*. Before the Board acts under its authority of section 35(2) of the *Code* to determine whether the affected employees constitute one or more units appropriate for collective bargaining, the Board must provide the parties with an opportunity to resolve issues of bargaining unit structure and other related issues in accordance with section 18.1(2) of the *Code*, that provides as follows:

> 18.1(2) If the Board reviews, pursuant to subsection (1) or section 35 or 45, the structure of the bargaining units, the Board
>
> (a) must allow the parties to come to an agreement, within a period that the Board considers reasonable, with respect to the determination of bargaining units and any questions arising from the review; and
>
> (b) may make any orders it considers appropriate to implement any agreement.

[133] Accordingly, the Board gives the parties 90 days from the date of issuance of this decision in which to comply with the provisions of section 18.1(2) and remains seized with respect to any dispute arising therefrom.

XII - Confidentiality Issues

[134] As a final point, the Board wishes to address the related issue of confidentiality of information that arose during these proceedings and which has some implications on how the Board conducts its business.

[135] For parties to fully present their cases and for the Board to understand the issues, it was necessary for Certen and Bell to agree to disclose highly sensitive business information. This information was willingly communicated and shared with the applicant union. At the request of the parties, the Board also agreed to issue a confidentiality order under section 22 of the *Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001*, which provides that documents filed with the Board may be declared and treated as confidential, limiting access

activités de facturation de Bell se sont-elles poursuivies après le transfert, mais elles ont été exécutées par les mêmes employés que Bell employait auparavant à cette fin.

XI - Conclusion

[132] Pour ces motifs, le Conseil déclare qu'il y a eu vente partielle d'entreprise entre Bell et Certen, en vertu de l'article 44 du *Code*, et que Bell et Certen constituent un employeur unique au sens de l'article 35 du *Code*. Avant que le Conseil exerce les pouvoirs qui lui sont conférés en vertu du paragraphe 35(2) du *Code* et détermine si les employés visés devraient former une ou plusieurs unités habiles à négocier collectivement, il se doit de donner aux parties la possibilité de s'entendre sur la détermination des unités de négociation et sur les questions liées à la révision, conformément au paragraphe 18.1(2) du *Code*, qui stipule ce qui suit:

> 18.1(2) Dans le cas où, en vertu du paragraphe (1) ou des articles 35 ou 45, le Conseil révise la structure des unités de négociation:
>
> a) il donne aux parties la possibilité de s'entendre, dans le délai qu'il juge raisonnable, sur la détermination des unités de négociation et le règlement des questions liées à la révision;
>
> b) il peut rendre les ordonnances qu'il juge indiquées pour mettre en oeuvre l'entente.

[133] Par conséquent, le Conseil accorde aux parties 90 jours à compter de la date de la présente décision pour se conformer aux dispositions du paragraphe 18.1(2); il demeure saisi de l'affaire pour trancher tout différend qui pourrait survenir.

XII - Questions de confidentialité

[134] Pour terminer, le Conseil tient à se prononcer sur la question connexe de la confidentialité de l'information, qui a été soulevée pendant cette affaire et qui a des incidences sur sa façon de fonctionner.

[135] Pour que les parties puissent présenter intégralement leurs positions et que le Conseil puisse comprendre les enjeux, il a fallu que Certen et Bell s'entendent pour divulguer des renseignements très délicats concernant leurs affaires. Elles l'ont fait volontiers, en communiquant l'information à la requérante. À la demande des parties, le Conseil a aussi accepté de rendre une ordonnance de confidentialité fondée sur l'article 22 du *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles*, qui prévoit

only to designated persons. In this case, there is no issue that the parties did not fully comply with the Board's order.

[136] However, in the course of drafting its reasons for decision, the undersigned was faced with the challenge of providing a reasoned decision based on all the facts of the case, while preserving the confidentiality of the material provided for her consideration and balancing the public nature of Board decisions under the *Code*.

[137] On the subject of Board decisions, it is useful to note that the Board issues two types of decisions, other than orders. Reasons for decision are considered to be precedent-setting in the sense that they deal with new issues, an interpretation of amended sections of the *Code*, a new interpretation of the law, or a statement of Board policy. As a rule, these decisions tend to be more extensive than letter decisions. Reasons for decision are published as part of the Board's jurisprudence, are reported on QuickLaw, and may be reported in several law reports

[138] Letter decisions, on the other hand, deal with more routine matters such as individual situations, procedural issues, directions to parties, clarification orders or matters pertaining to certification orders. Although accessible upon request, letter decisions are not published as part of the Board's jurisprudence, are not reported on QuickLaw, and not mentioned in law reports.

[139] Whether reasons for decision or letter decisions, both are public in nature. As the present matter addressed a unique issue, it was the undersigned's view that the decision should be consigned as part of the Board's jurisprudence for policy reasons that are outlined a little further.

[140] In the instant matter, the Board was placed in a position of perhaps divulging sensitive corporate information protected by its own confidentiality order, in order to provide a reasoned decision. Therefore, the parties were reconvened on the question of providing a fully reasoned decision versus a bottom-line or summary decision.

que les documents déposés auprès de lui peuvent être déclarés et traités de manière confidentielle, en limitant leur accès aux personnes qu'il désigne. En l'occurrence, il est incontesté que les parties se sont intégralement conformées à l'ordonnance du Conseil.

[136] Toutefois, en rédigeant ses motifs de décision, la soussignée a eu de la difficulté à relever le défi de rendre une décision motivée en tenant compte de tous les faits et en préservant la confidentialité des documents qui lui ont été présentés, compte tenu du caractère public des décisions que le Conseil rend en vertu du *Code*.

[137] Il vaut la peine de préciser ici qu'il y a deux types de décisions du Conseil, outre les ordonnances. Les motifs de décision sont considérés comme jurisprudentiels en ce qu'ils portent sur de nouvelles questions, une interprétation de dispositions modifiées du *Code* ou une nouvelle interprétation du droit, ou encore parce qu'ils énoncent la politique du Conseil. Ils tendent en général à être plus longs que les décisions-lettres. Les motifs de décision sont publiés dans la jurisprudence du Conseil, rapportés dans QuickLaw et peuvent l'être aussi dans plusieurs recueils de décisions.

[138] Par contre, les décisions-lettres portent davantage sur des questions courantes, telles des situations individuelles, problèmes de procédure, instructions aux parties, ordonnances explicatives ou des questions concernant des ordonnances d'accréditation. Bien qu'on puisse y avoir accès sur demande, elles ne sont pas publiées dans la jurisprudence du Conseil ni rapportées dans QuickLaw, pas plus qu'elles ne sont mentionnées dans des recueils de décisions.

[139] Cela dit, tant les motifs de décision que les décisions-lettres sont des documents publics. Comme la question sur laquelle la soussignée devait se prononcer en l'espèce était unique, elle a estimé que la décision devait faire partie de la jurisprudence du Conseil, pour des questions de principe qui sont exposées un peu plus loin.

[140] Dans la présente affaire, le Conseil risquait de divulguer de l'information d'entreprise de nature délicate, protégée par sa propre ordonnance de confidentialité, afin de pouvoir rendre une décision motivée. Par conséquent, les parties ont été reconvoquées pour déterminer si la décision allait être entièrement motivée ou être une décision sommaire sur l'essentiel de l'affaire.

[141] The parties submitted that they preferred a fully reasoned decision and were prepared to accept that sensitive information may be disclosed. They also admitted that the confidential material submitted to the Board had been purged of its most sensitive information. The parties simply urged upon the Board that sensitive detail be generalized wherever possible. In this regard, the Board acknowledges the collaborative efforts of the parties, which also attests to the parties' long-term view and commitment to the labour-management relationship.

[142] In order to reassure the parties in the present matter and to ensure the future collaboration of other parties in disclosure requests, it is useful for the Board to state from a policy perspective how it treats confidential information that comes before it.

[143] As a quasi-judicial tribunal, the Board is the ultimate trier of fact in matters that come before it under the *Code*. Further, there is an expectation from the parties as well as judicial precedent that written reasons will be provided to express the basis on which a particular decision was reached. Even though the Board is not bound by its precedents, parties rely on previous decisions in order to conduct their business.

[144] In 1999, the Supreme Court of Canada, in *Baker* v. *Canada (Minister of Citizenship and Immigration)*, [1999] 2 S.C.R. 817, confirmed that the duty of fairness requires administrative tribunals to give reasons for their decisions. Not only does the duty of fairness advocated by the courts translate into the requirement that the parties be given the opportunity to be heard, the Board's decisions serve to educate the parties, and the labour relations community generally, about the Board's application and interpretation of the *Code*.

[145] Furthermore, the recording of the Board's reasons is a means of maintaining the transparency of the decision-making process since reasons become available for public scrutiny. As explained by Cory, J. in *MacKeigan* v. *Hickman*, [1989] 2 S.C.R. 796:

> A judgment and a judge's reasons for judgment must be put on record and are subject to scrutiny on appeal by the legal community and by the public at large. It is vital to the

[141] Les parties ont déclaré qu'elles préféraient une décision entièrement motivée en se disant disposées à accepter la divulgation de renseignements délicats. Elles ont aussi admis avoir retiré les éléments les plus délicats de l'information confidentielle qu'elles avaient présentée au Conseil et lui ont simplement demandé d'opter dans toute la mesure du possible pour une approche générale plutôt que de donner des détails sur cette information. Le Conseil prend note de la collaboration des parties, ce qui atteste de leur vision à long terme et de leur engagement à promouvoir la relation syndicale-patronale.

[142] Afin de rassurer les parties à la présente affaire et d'assurer la collaboration d'autres parties dans les demandes de divulgation futures, le Conseil juge qu'il doit préciser ses principes à appliquer à l'égard des renseignements confidentiels dont il est saisi.

[143] En sa qualité de tribunal quasi judiciaire, le Conseil rend des décisions définitives sur les questions qui lui sont présentées en vertu du *Code*. En outre, aussi bien en raison des attentes des parties que de la jurisprudence, il est normalement entendu que le Conseil produise des motifs écrits exprimant le fondement d'une décision donnée. Bien que le Conseil ne soit pas lié par sa jurisprudence, les parties se fondent sur ses décisions antérieures dans la conduite de leurs affaires.

[144] En 1999, dans *Baker* c. *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, [1999] 2 R.C.S. 817, la Cour suprême du Canada a confirmé que les tribunaux administratifs sont tenus de préciser les motifs de leurs décisions conformément à leur obligation d'équité. Au delà du fait que l'obligation préconisée par les tribunaux fait en sorte que les parties doivent avoir la possibilité de se faire entendre, les décisions du Conseil servent aussi à renseigner les parties et la communauté des relations du travail en général quant à sa façon d'appliquer et d'interpréter le *Code*.

[145] Qui plus est, la consignation des motifs du Conseil est un moyen de préserver la transparence du processus décisionnel, puisque le public peut alors avoir accès aux motifs. Comme le juge Cory l'a expliqué dans *MacKeigan* c. *Hickman*, [1989] 2 R.C.S. 796:

> Un jugement et les motifs de jugement d'un juge doivent être consignés et peuvent faire l'objet d'un examen par voie d'appel interjeté par la communauté juridique ou par le public en

> preservation of our system of justice that a judge not be required to answer any questions as to how a decision was reached. The reasons and the decisions speak for themselves. If they are to be questioned an effective and comprehensive means of challenging them is provided by appellate procedures.
>
> (page 841)

[146] While the Board's reasons are written with finality in mind (see section 22(1) of the *Code*), they are nonetheless subject to challenge, whether under section 18, the Board's reconsideration process, or sections 22, 28 along with section 18.1 of the *Federal Court Act* with respect to judicial review. Obviously, to challenge a Board decision, the parties must first be able to understand the underpinnings of the decision.

[147] Emphasis on written reasons for the review process was recognized in *Canada (Privacy Commissioner)* v. *Canada (Labour Relations Board)*, [1996] 3 F.C. 609 (T.D.). In that matter, the Federal Court of Appeal was called upon to rule whether the parties were entitled to access the Board's deliberations and notes as part of a request under the *Privacy Act*, R.S.C. 1985, c. P-21. Noël, J. emphasized that it is the reasons themselves that are the substance of the decision-making process:

> ... While judicial review by its very nature will sometimes require a court to closely examine the internal aspects of the decision-making process when confronted with "valid reasons for believing that the process followed did not comply with the rules of natural justice," [footnote omitted] and while to that extent administrative tribunals cannot rely on deliberative secrecy to the same extent as the courts, I am otherwise aware of no principle or authority which would authorize an intrusion into the thought process of a decision maker beyond what is revealed by the reasons.
>
> (page 681)

[148] Accordingly, reasons deserve to be sufficiently detailed to afford the parties the considerations taken into account in reaching a particular conclusion.

[149] While the Board acknowledges the appropriateness of a confidentiality order for specific documents, it also recognizes the value - indeed the absolute necessity - of explaining its decision in a persuasive manner, partially to reassure the parties that

> général. Il est essentiel à la préservation de notre système de justice qu'un juge ne soit pas tenu de répondre à des questions concernant la façon dont il est arrivé à une décision. Les motifs et les décisions parlent d'eux-mêmes. S'ils doivent être mis en doute, les procédures d'appel fournissent un moyen efficace et complet de les contester.
>
> (page 841)

[146] Bien que les motifs du Conseil soient rédigés afin d'être définitifs (voir le paragraphe 22(1) du *Code*), ils n'en peuvent pas moins être contestés, que ce soit en vertu de l'article 18, qui établit le processus de réexamen du Conseil, ou des articles 22 et 28 du *Code*, ou encore de l'article 18.1 de la *Loi sur la Cour fédérale* (en ce qui concerne le contrôle judiciaire). De toute évidence, pour pouvoir contester une décision du Conseil, les parties doivent d'abord être en mesure de comprendre ce sur quoi elle est fondée.

[147] L'importance des motifs écrits pour les fins d'appel a été reconnue dans *Canada (Commissaire à la protection de la vie privée)* c. *Canada (Conseil canadien des relations du travail)*, [1996] 3 C.F. 609 (1re inst.). Dans cette affaire, la Cour d'appel fédérale devait décider si les parties avaient droit d'accès aux délibérations et aux notes du Conseil, dans le contexte d'une demande présentée en vertu de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, L.R.C. 1985, ch. P-21. Le juge Nöel a souligné que ce sont les motifs eux-mêmes qui constituent l'essentiel du processus décisionnel:

> ... Alors que par sa nature même, dans le cas où il existe des «raisons sérieuses de croire que le processus suivi n'a pas respecté les règles de justice naturelle» [renvoi omis], le contrôle judiciaire va parfois exiger d'un tribunal qu'il se penche de près sur les aspects internes du processus décisionnel. Si en cela les tribunaux administratifs ne peuvent invoquer le secret du délibéré au même degré que peuvent le faire les tribunaux de l'ordre judiciaire, je ne connais par ailleurs aucun principe, aucune règle, autorisant les ingérences dans la démarche intellectuelle d'un décideur au-delà de ce qu'il a lui-même pu livrer dans ses motifs.
>
> (page 681)

[148] Par conséquent, les motifs doivent être suffisamment détaillés pour que les parties puissent savoir de quels facteurs le Conseil a tenu compte pour arriver à une conclusion donnée.

[149] Bien que le Conseil reconnaisse l'à-propos d'une ordonnance de confidentialité à l'égard de documents précis, il reconnaît aussi l'importance - voire l'absolue nécessité - d'une explication persuasive de sa décision, notamment pour rassurer les parties qu'elle est fondée

the decision is supported by the evidence before the Board. This does not mean that the Board must repeat in absolute detail all the evidence submitted, or compromise corporate information; however, it must have the freedom to rely on the evidence that is relevant to the reasons behind the decision. Thus, to the extent necessary, the Board may be required to reveal information that was otherwise deemed confidential by an order issued in the course of a proceeding. While there was no dispute about this aspect of the Board's function in the instant matter, the Board wishes parties to be cognizant of some of the limitations of confidentiality orders.

sur la preuve qui lui a été présentée. Cela ne signifie pas que le Conseil doive répéter dans tous ses détails toute la preuve produite, ni compromettre le caractère confidentiel de renseignements privilégiés d'entreprises; néanmoins, il doit avoir suffisamment de latitude pour évoquer les éléments de preuve qui ont influé sur ses motifs de décision. Par conséquent, le Conseil peut être tenu de divulguer, dans toute la mesure où c'est nécessaire, des renseignements autrement réputés confidentiels en vertu d'une ordonnance qu'il a rendue dans le cadre d'une affaire. Bien qu'on n'ait pas contesté cet aspect du rôle du Conseil en l'espèce, il tient à ce que les parties soient informées de certaines des limitations des ordonnances de confidentialité.

CASES CITED

Air Canada et al., [2000] CIRB no. 78; and 2000 CLLC 220-059

Baker v. *Canada (Minister of Citizenship and Immigration)*, [1999] 2 S.C.R. 817

Bernshine Mobile Maintenance Ltd. (1984), 56 di 83; 7 CLRBR (NS) 21; and 84 CLLC 16,036 (CLRB no. 465)

Bernshine Mobile Maintenance Ltd. v. *Canada Labour Relations Board*, [1986] 1 F.C. 422

Burns International Security Services Ltd. and Canada Post Corporation (1989), 78 di 39; and 3 CLRBR (2d) 264 (CLRB no. 746)

Canada (Privacy Commissioner) v. *Canada (Labour Relations Board)*, [1996] 3 F.C. 609 (T.D.)

Canada Labour Relations Board et al. v. *Paul L'Anglais Inc. et al.*, [1983] 1 S.C.R. 147

Canada Post Corporation and Shoppers Drug Mart Limited (1987), 71 di 103; 1 CLRBR (2d) 218; and 87 CLLC 16,049 (CLRB no. 649)

Canadian Air Line Employees' Association v. *Wardair Canada (1975) Ltd.*, [1979] 2 F.C. 91

Canadian Pacific Ltd. v. *Canada (Human Rights Commission)*, [1991] 1 F.C. 571 (C.A.)

Canadian Press (The) et al. (1976), 13 di 39; [1976] 1 Can LRBR 354; and 76 CLLC 16,013 (CLRB no. 60)

Commission du Salaire minimum v. *Bell Telephone Co. of Canada*, [1966] S.C.R. 767

Construction Montcalm Inc. v. *Minimum Wage Commission*, [1979] 1 S.C.R. 754

CTG Telecommunications Systems Inc. (1985), 10 CLRBR (N.S.) 231 (Ont.)

AFFAIRES CITÉES

Air Canada et autres, [2000] CCRI nº 78; et 2000 CLLC 220-059

Baker c. *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, [1999] 2 R.C.S. 817

Bernshine Mobile Maintenace Ltd. (1984), 56 di 83; 7 CLRBR (NS) 21; et 84 CLLC 16,036 (CCRT nº 465)

Bernshine Mobile Maintenance Ltd. c. *Conseil canadien des relations du travail*, [1986] 1 C.F. 422

Canada (Commissaire à la protection de la vie privée) c. *Canada (Conseil des relations du travail)*, [1996] 3 C.F. 609 (1re inst.)

Canadian Air Line Employees' Association c. *Wardair Canada (1975) Ltd.*, [1979] 2 C.F. 91

Canadien Pacifique Ltée c. *Canada (Commission des droits de la personne)*, [1991] 1 C.F. 571 (C.A.)

Commission du Salaire minimum v. *Bell Telephone Co. of Canada*, [1966] R.C.S. 767

Conseil canadien des relations du travail et autre c. *Paul L'Anglais Inc. et autre*, [1983] 1 R.C.S. 147

Construction Montcalm Inc. c. *Commission du salaire minimum*, [1979] 1 R.C.S. 754

CTG Telecommunications Systems Inc. (1985), 10 CLRBR (N.S.) 231 (Ont.)

Highway Truck Services Ltd. v. *Canada Labour Relations Board* (1985), 62 N.R. 218 (C.A.F., nº A-1426-84)

Kuehne & Nagel Int'l Ltd. and Office and Technical Employees' Union Local No. 15 et al., [1979] 1 Can LRBR 156 (C.-B.)

MacKeigan c. *Hickman*, [1989] 2 R.C.S. 796

Highway Truck Services Ltd. v. *Canada Labour Relations Board* (1985), 62 N.R. 218 (F.C.A.)

Kuehne & Nagel Int'l Ltd. and Office and Technical Employees' Union Local No. 15 et al., [1979] 1 Can LRBR 156 (B.C.)

Letter Carriers' Union of Canada v. *Canadian Union of Postal Workers et al.*, [1975] 1 S.C.R. 178

MacKeigan v. *Hickman*, [1989] 2 S.C.R. 796

Newfoundland Broadcasting Ltd. (1978), 26 di 576; and [1978] 1 Can LRBR 565 (CLRB no. 120)

Northern Telecom Ltd. v. *Communications Workers of Canada*, [1980] 1 S.C.R. 115

Northern Telecom Canada Ltd. et al. v. *Communications Workers of Canada et al.*, [1983] 1 S.C.R. 733

Regina v. *Ontario Labour Relations Board, Ex parte Dunn* (1963), 39 D.L.R. (2d) 346 (Ont. H.C.)

Saskatoon (City) and *P.S.A.C.* (1998), 45 CLRBR (2d) 318 (F.C.A.)

Shopping Channel, Division of Rogers Broadcasting Limited (The) (1997), 104 di 24; and 35 CLRBR (2d) 204 (CLRB no. 1200)

Téléphone Guèvremont Inc. v. *Québec (Régie des télécommunications)* (1992), 99 D.L.R. (4th) 241

Téléphone Guèvremont Inc. c. *Québec (Régie des télécommunications)*, [1992] C.S.C.R. n° 588 (QL)

Téléphone Guèvremont Inc. v. *Quebec (Régie des télécommunications)*, [1994] 1 S.C.R. 878

Telus Management Services Inc. and *I.B.E.W., Local 348* (1994), 25 CLRBR (2d) 199 (Alta.)

United Transportation Union v. *Central Western Railway Corp.*, [1990] 3 S.C.R. 1112

W. Rourke Ltd., [1983] OLRB Rep. October 1711

Westcoast Energy Inc. v. *Canada (National Energy Board)*, [1998] 1 S.C.R. 322

Wilton Ford Truck Sales (1982) Limited (1987), 69 di 161 (CLRB no. 625)

STATUTES CITED

Canada Business Corporations Act

Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001, s. 22

Newfoundland Broadcasting Ltd. (1978), 26 di 576; et [1978] 1 Can LRBR 565 (CLRB n° 120)

Northern Telecom Ltée c. *Travailleurs en communication du Canada*, [1980] 1 R.C.S. 115

Northern Telecom Canada Ltée et autre c. *Syndicat des travailleurs en communication du Canada et autre*, [1983] 1 R.C.S. 733

Presse Canadienne et autres (1976), 13 di 39; [1976] 1 Can LRBR 354; et 76 CLLC 16,013 (CCRT n° 60)

Regina v. *Ontario Labour Relations Board, Ex parte Dunn* (1963), 39 D.L.R. (2d) 346 (H.C.J. Ont.)

Saskatoon (City) and *P.S.A.C.* (1998), 45 CLRBR (2d) 318 (C.A.F., dossier n° A-30-98)

Service de protection Burns International Ltée et Société canadienne des postes (1989), 78 di 39; et 3 CLRBR (2d) 264 (CCRT n° 746)

Shopping Channel, division de Rogers Broadcasting Limited (The) (1997), 104 di 24; et 35 CLRBR (2d) 204 (CCRT n° 1200)

Société canadienne des postes et Shoppers Drug Mart Limited (1987), 71 di 103; 1 CLRBR (2d) 218; et 87 CLLC 16,049 (CCRT n° 649)

Téléphone Guèvremont Inc. v. *Québec (Régie des télécommunications)* (1992), 99 D.L.R. (4th) 241

Téléphone Guèvremont Inc. c. *Québec (Régie des télécommunications)*, [1992] C.S.C.R. n° 588 (QL)

Téléphone Guèvremont Inc. c. *Québec (Régie des télécommunications)*, [1994] 1 R.C.S. 878

Telus Management Services Inc. and *I.B.E.W., Local 348* (1994), 25 CLRBR (2d) 199 (Alb.)

Travailleurs unis des transports c. *Central Western Railway Corp.*, [1990] 3 R.C.S. 1112

Union des facteurs du Canada c. *Syndicat des postiers du Canada et autre*, [1975] 1 R.C.S. 178

W. Rourke Ltd., [1983] OLRB Rep. October 1711

Westcoast Energy Inc. c. *Canada (Office national de l'énergie)*, [1998] 1 R.C.S. 322

Wilton Ford Truck Sales (1982) Limited (1987), 69 di 161 (CCRT n° 625)

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 14(3)f); 18, 18.1(2); 22; 28; 35(1), 35(2); 44

Loi canadienne sur les sociétés par actions

Canada Labour Code, Part I, ss. 14(3)(f); 18, 18.1(2); 22; 28; 35(1), 35(2); 44

Federal Court Act, s. 18.1

Privacy Act

Loi sur la Cour fédérale, art. 18.1

Loi sur la protection des renseignements personnels

Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles, art. 22

Government
Publications

Canada Industrial Relations Board • Conseil canadien des relations industrielles
C.D. Howe Building, 240 Sparks Street, 4th Floor West, Ottawa, Ontario K1A 0X8
Édifice C.D. Howe, 240, rue Sparks, 4e étage ouest, Ottawa (Ontario) K1A 0X8
Fax: (613) 947-5407

ERRATA

October 24, 2005

Notice to subscribers

Please note that an error has come to our attention on page 2 of the English version of **Reasons for decision no. 224**.

Amended pages 1 and 2 are therefore enclosed.

We are sorry for any inconvenience this may have caused you.

Le 24 octobre 2005

Avis aux abonnés

Veuillez noter qu'une erreur s'est glissée à la page 2 dans la version anglaise des **Motifs de décision n° 224**.

Vous trouverez ci-joint les pages modifiées 1 et 2.

Nous nous excusons pour tout inconvénient que cela aurait pu vous causer.

Marie-France Grenier
Desktop Publishing & Production Officer
Services d'éditique et de production

Encl./p.j.

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 5-03

Reasons for decision

Syndicat des employé-es de TV5 - CSN,
applicant,
and
Consortium de télévision Québec Canada Inc.,
employer.

CITED AS: Consortium de télévision Québec Canada Inc.

Board File: 21561-C

Decision no. 224
April 3, 2003

Application for certification filed pursuant to section 24 of the *Canada Labour Code, Part I* (the *Code*).

Application for certification - Dependent contractor - Translators' status - The employer objects to the inclusion of the translators in the bargaining unit on the grounds that they are independent contractors - The union alleges that the translators are dependent contractors according to two criteria, that is, economic dependence and legal subordination, and that the emphasis must be placed on economic dependence - The Board indicates that the public nature of the right to collective bargaining creates a presumption of fact to the effect that any individual affected by an application for certification is an employee within the meaning of the *Code* - The burden of proof is on the party claiming the exclusion of an individual - Economic dependence is not sufficient alone to conclude that an individual is a dependent contractor - The obligation to perform duties for another person under an employment contract must also be considered - The status of a contractor must be determined according to the facts of each particular case - The translators are part of a group of professional workers that have a certain expertise - The employer therefore cannot supervise the translation work - Even though the translators do not have to work exclusively for the employer, the work they perform creates a situation in which it is unlikely that they could do any other work in a substantial way - The fact that the translators describe themselves as self-employed is not determinative - The criterion of performing duties for another person must be examined in the light of two factors: the administrative control and the way the

Motifs de décision

Syndicat des employé-es de TV5 - CSN,
requérant,
et
Consortium de télévision Québec Canada Inc.,
employeur.

CITÉ: Consortium de télévision Québec Canada Inc.

Dossier du Conseil: 21561-C

Décision n° 224
le 3 avril 2003

Demande d'accréditation présentée en vertu de l'article 24 du *Code canadien du travail, Partie I* (le *Code*).

Demande d'accréditation - Entrepreneur dépendant - Statut des traducteurs - L'employeur s'oppose à l'inclusion des traducteurs au motif qu'ils sont des entrepreneurs indépendants - Le syndicat allègue qu'ils sont des entrepreneurs dépendants en vertu de deux critères, soit la dépendance économique et la subordination juridique, et que l'accent doit être mis sur la dépendance économique - Le Conseil précise que le caractère public du droit à la négociation collective crée une présomption de fait voulant que toute personne visée par une demande d'accréditation est un employé au sens du *Code* - La partie qui affirme qu'une personne doit être exclue a le fardeau de la preuve - La dépendance économique n'est pas suffisante en elle-même pour conclure qu'une personne a le statut d'entrepreneur dépendant - Il faut également prendre en considération l'obligation d'accomplir certaines tâches pour une autre personne en vertu d'un contrat de travail - Le statut d'un entrepreneur doit être déterminé en fonction des faits de chaque cas - Les traducteurs font partie d'un groupe de travailleurs professionnels qui possèdent une certaine expertise - Il ne peut donc y avoir de supervision par l'employeur du travail même de traduction - Même si les traducteurs ne sont pas obligés de travailler exclusivement chez l'employeur, le travail qu'ils doivent accomplir crée une situation qui rend peu probables les chances d'accomplir un autre travail de façon substantielle - Le fait que les traducteurs se soient déclarés travailleurs autonomes n'est pas un facteur déterminant - Le critère qui consiste

person is integrated into the organization - The Board concludes that the translators are economically dependent, that the employer exercises significant administrative control over them and that they are sufficiently integrated into the company - Consequently, the translators are employees within the meaning of the *Code*.

The Board was composed of Ms. Julie M. Durette, Vice-Chairperson, and Messrs. Daniel Charbonneau and Thomas D. Mullins, Members. A hearing was held in Montréal on March 4, 5 and 6, as well as July 16, 17 and 18, 2002.

Appearances

Mr. Éric Lévesque, for the Syndicat des employé-es de TV5 - CSN;
Mr. Raymond L'Abbé, for the Consortium de télévision Québec Canada Inc.

These reasons for decision were written by Ms. Julie M. Durette, Vice-Chairperson, and Mr. Daniel Charbonneau, Member.

I - Nature of the Application

[1] The Board has before it an application for certification filed on October 11, 2000 by the Syndicat des employé-es de TV5 - CSN (the union), pursuant to section 24 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*). This application covers all the employees of the Consortium de télévision Québec Canada Inc. (the employer or TV5), excluding administrative assistants, communications officers, assistant directors and directors.

[2] The employer objects to the inclusion of the translators in the bargaining unit. It alleges that the translators are independent contractors that cannot be included in a bargaining unit.

[3] In its response to the application for certification, besides objecting to the inclusion of the translators in the bargaining unit, the employer also objected to the inclusion of five other positions: broadcasting manager, chief accountant, IT manager, project supervisor and marketing executive. According to the employer, these five positions should be specifically excluded from the bargaining unit since the incumbents do not fall under

à accomplir des tâches pour autrui doit être analysé à la lumière de deux facteurs: le contrôle administratif et la façon dont la personne est intégrée dans l'organisation - Le Conseil est d'avis que les traducteurs sont dépendants économiquement, que l'employeur exerce sur eux un contrôle administratif important et qu'ils sont suffisamment intégrés dans l'organisation - Par conséquent, le Conseil affirme que les traducteurs sont des employés au sens du *Code*.

Le Conseil était composé de Me Julie M. Durette, Vice-présidente et de MM. Daniel Charbonneau et Thomas D. Mullins, Membres. Une audience a eu lieu à Montréal les 4, 5 et 6 mars ainsi que les 16, 17 et 18 juillet 2002.

Ont comparu

Me Éric Lévesque, pour le Syndicat des employé-es de TV5 - CSN;
Me Raymond L'Abbé, pour le Consortium de télévision Québec Canada Inc.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par Me Julie M. Durette, Vice-présidente et M. Daniel Charbonneau, Membre.

I - Nature de la demande

[1] Le Conseil est saisi d'une demande d'accréditation présentée le 11 octobre 2000 par le Syndicat des employé-es de TV5 - CSN (le syndicat) en vertu de l'article 24 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*). Cette demande vise tous les employés de Consortium de télévision Québec Canada Inc. (l'employeur ou TV5), à l'exclusion des adjoints administratifs, des responsables des communications, des directeurs adjoints et des directeurs.

[2] L'employeur s'oppose à l'inclusion des traducteurs dans l'unité de négociation. Il allègue que les traducteurs sont des entrepreneurs indépendants qui ne peuvent être inclus dans une unité de négociation.

[3] Dans sa réponse à la demande d'accréditation, en plus de s'opposer à l'inclusion des traducteurs dans l'unité de négociation, l'employeur s'opposait également à l'inclusion de cinq autres postes, à savoir: responsable de la mise en ondes, chef comptable, responsable de l'informatique, chargé de projets et responsable du marketing. Selon l'employeur, ces cinq postes devaient spécifiquement être exclus de l'unité

Government Publications

Canada Industrial Relations Board • Conseil canadien des relations industrielles
C.D. Howe Building, 240 Sparks Street, 4th Floor West, Ottawa, Ontario K1A 0X8
Édifice C.D. Howe, 240, rue Sparks, 4e étage ouest, Ottawa (Ontario) K1A 0X8
Fax: (613) 947-5407

ERRATA

October 24, 2005

Notice to subscribers

Please note that an error has come to our attention on page 2 of the English version of **Reasons for decision no. 224**.

Amended pages 1 and 2 are therefore enclosed.

We are sorry for any inconvenience this may have caused you.

Le 24 octobre 2005

Avis aux abonnés

Veuillez noter qu'une erreur s'est glissée à la page 2 dans la version anglaise des **Motifs de décision n° 224**.

Vous trouverez ci-joint les pages modifiées 1 et 2.

Nous nous excusons pour tout inconvénient que cela aurait pu vous causer.

Marie-France Grenier
Desktop Publishing & Production Officer
Services d'éditique et de production

Encl./p.j.

Canada

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 5-03

Reasons for decision

Syndicat des employé-es de TV5 - CSN,
applicant,
and
Consortium de télévision Québec Canada Inc.,
employer.

CITED AS: Consortium de télévision Québec Canada Inc.

Board File: 21561-C

Decision no. 224
April 3, 2003

Application for certification filed pursuant to section 24 of the *Canada Labour Code, Part I* (the *Code*).

Application for certification - Dependent contractor - Translators' status - The employer objects to the inclusion of the translators in the bargaining unit on the grounds that they are independent contractors - The union alleges that the translators are dependent contractors according to two criteria, that is, economic dependence and legal subordination, and that the emphasis must be placed on economic dependence - The Board indicates that the public nature of the right to collective bargaining creates a presumption of fact to the effect that any individual affected by an application for certification is an employee within the meaning of the *Code* - The burden of proof is on the party claiming the exclusion of an individual - Economic dependence is not sufficient alone to conclude that an individual is a dependent contractor - The obligation to perform duties for another person under an employment contract must also be considered - The status of a contractor must be determined according to the facts of each particular case - The translators are part of a group of professional workers that have a certain expertise - The employer therefore cannot supervise the translation work - Even though the translators do not have to work exclusively for the employer, the work they perform creates a situation in which it is unlikely that they could do any other work in a substantial way - The fact that the translators describe themselves as self-employed is not determinative - The criterion of performing duties for another person must be examined in the light of two factors: the administrative control and the way the

Motifs de décision

Syndicat des employé-es de TV5 - CSN,
requérant,
et
Consortium de télévision Québec Canada Inc.,
employeur.

CITÉ: Consortium de télévision Québec Canada Inc.

Dossier du Conseil: 21561-C

Décision n° 224
le 3 avril 2003

Demande d'accréditation présentée en vertu de l'article 24 du *Code canadien du travail, Partie I* (le *Code*).

Demande d'accréditation - Entrepreneur dépendant - Statut des traducteurs - L'employeur s'oppose à l'inclusion des traducteurs au motif qu'ils sont des entrepreneurs indépendants - Le syndicat allègue qu'ils sont des entrepreneurs dépendants en vertu de deux critères, soit la dépendance économique et la subordination juridique, et que l'accent doit être mis sur la dépendance économique - Le Conseil précise que le caractère public du droit à la négociation collective crée une présomption de fait voulant que toute personne visée par une demande d'accréditation est un employé au sens du *Code* - La partie qui affirme qu'une personne doit être exclue a le fardeau de la preuve - La dépendance économique n'est pas suffisante en elle-même pour conclure qu'une personne a le statut d'entrepreneur dépendant - Il faut également prendre en considération l'obligation d'accomplir certaines tâches pour une autre personne en vertu d'un contrat de travail - Le statut d'un entrepreneur doit être déterminé en fonction des faits de chaque cas - Les traducteurs font partie d'un groupe de travailleurs professionnels qui possèdent une certaine expertise - Il ne peut donc y avoir de supervision par l'employeur du travail même de traduction - Même si les traducteurs ne sont pas obligés de travailler exclusivement chez l'employeur, le travail qu'ils doivent accomplir crée une situation qui rend peu probables les chances d'accomplir un autre travail de façon substantielle - Le fait que les traducteurs se soient déclarés travailleurs autonomes n'est pas un facteur déterminant - Le critère qui consiste

person is integrated into the organization - The Board concludes that the translators are economically dependent, that the employer exercises significant administrative control over them and that they are sufficiently integrated into the company - Consequently, the translators are employees within the meaning of the *Code*.

The Board was composed of Ms. Julie M. Durette, Vice-Chairperson, and Messrs. Daniel Charbonneau and Thomas D. Mullins, Members. A hearing was held in Montréal on March 4, 5 and 6, as well as July 16, 17 and 18, 2002.

Appearances

Mr. Éric Lévesque, for the Syndicat des employé-es de TV5 - CSN;
Mr. Raymond L'Abbé, for the Consortium de télévision Québec Canada Inc.

These reasons for decision were written by Ms. Julie M. Durette, Vice-Chairperson, and Mr. Daniel Charbonneau, Member.

I - Nature of the Application

[1] The Board has before it an application for certification filed on October 11, 2000 by the Syndicat des employé-es de TV5 - CSN (the union), pursuant to section 24 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*). This application covers all the employees of the Consortium de télévision Québec Canada Inc. (the employer or TV5), excluding administrative assistants, communications officers, assistant directors and directors.

[2] The employer objects to the inclusion of the translators in the bargaining unit. It alleges that the translators are independent contractors that cannot be included in a bargaining unit.

[3] In its response to the application for certification, besides objecting to the inclusion of the translators in the bargaining unit, the employer also objected to the inclusion of five other positions: broadcasting manager, chief accountant, IT manager, project supervisor and marketing executive. According to the employer, these five positions should be specifically excluded from the bargaining unit since the incumbents do not fall under

à accomplir des tâches pour autrui doit être analysé à la lumière de deux facteurs: le contrôle administratif et la façon dont la personne est intégrée dans l'organisation - Le Conseil est d'avis que les traducteurs sont dépendants économiquement, que l'employeur exerce sur eux un contrôle administratif important et qu'ils sont suffisamment intégrés dans l'organisation - Par conséquent, le Conseil affirme que les traducteurs sont des employés au sens du *Code*.

Le Conseil était composé de M[e] Julie M. Durette, Vice-présidente et de MM. Daniel Charbonneau et Thomas D. Mullins, Membres. Une audience a eu lieu à Montréal les 4, 5 et 6 mars ainsi que les 16, 17 et 18 juillet 2002.

Ont comparu

M[e] Éric Lévesque, pour le Syndicat des employé-es de TV5 - CSN;
M[e] Raymond L'Abbé, pour le Consortium de télévision Québec Canada Inc.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M[e] Julie M. Durette, Vice-présidente et M. Daniel Charbonneau, Membre.

I - Nature de la demande

[1] Le Conseil est saisi d'une demande d'accréditation présentée le 11 octobre 2000 par le Syndicat des employé-es de TV5 - CSN (le syndicat) en vertu de l'article 24 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*). Cette demande vise tous les employés de Consortium de télévision Québec Canada Inc. (l'employeur ou TV5), à l'exclusion des adjoints administratifs, des responsables des communications, des directeurs adjoints et des directeurs.

[2] L'employeur s'oppose à l'inclusion des traducteurs dans l'unité de négociation. Il allègue que les traducteurs sont des entrepreneurs indépendants qui ne peuvent être inclus dans une unité de négociation.

[3] Dans sa réponse à la demande d'accréditation, en plus de s'opposer à l'inclusion des traducteurs dans l'unité de négociation, l'employeur s'opposait également à l'inclusion de cinq autres postes, à savoir: responsable de la mise en ondes, chef comptable, responsable de l'informatique, chargé de projets et responsable du marketing. Selon l'employeur, ces cinq postes devaient spécifiquement être exclus de l'unité

CAI
LIBRARY
NOV 30 2004
UNIVERSITY OF TORONTO
Government Publications

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 5-03

Reasons for decision

Syndicat des employé-es de TV5 - CSN,
applicant,
and
Consortium de télévision Québec Canada Inc.,
employer.

CITED AS: Consortium de télévision Québec Canada Inc.

Board File: 21561-C

Decision no. 224
April 3, 2003

Application for certification filed pursuant to section 24 of the *Canada Labour Code, Part I* (the *Code*).

Application for certification - Dependent contractor - Translators' status - The employer objects to the inclusion of the translators in the bargaining unit on the grounds that they are independent contractors - The union alleges that the translators are dependent contractors according to two criteria, that is, economic dependence and legal subordination, and that the emphasis must be placed on economic dependence - The Board indicates that the public nature of the right to collective bargaining creates a presumption of fact to the effect that any individual affected by an application for certification is an employee within the meaning of the *Code* - The burden of proof is on the party claiming the exclusion of an individual - Economic dependence is not sufficient alone to conclude that an individual is a dependent contractor - The obligation to perform duties for another person under an employment contract must also be considered - The status of a contractor must be determined according to the facts of each particular case - The translators are part of a group of professional workers that have a certain expertise - The employer therefore cannot supervise the translation work - Even though the translators do not have to work exclusively for the employer, the work they perform creates a situation in which it is unlikely that they could do any other work in a substantial way - The fact that the translators describe themselves as self-employed is not determinative - The criterion of performing duties for another person must be examined in the light of two factors: the administrative control and the way the

Motifs de décision

Syndicat des employé-es de TV5 - CSN,
requérant,
et
Consortium de télévision Québec Canada Inc.,
employeur.

CITÉ: Consortium de télévision Québec Canada Inc.

Dossier du Conseil: 21561-C

Décision n° 224
le 3 avril 2003

Demande d'accréditation présentée en vertu de l'article 24 du *Code canadien du travail, Partie I* (le *Code*).

Demande d'accréditation - Entrepreneur dépendant - Statut des traducteurs - L'employeur s'oppose à l'inclusion des traducteurs au motif qu'ils sont des entrepreneurs indépendants - Le syndicat allègue qu'ils sont des entrepreneurs dépendants en vertu de deux critères, soit la dépendance économique et la subordination juridique, et que l'accent doit être mis sur la dépendance économique - Le Conseil précise que le caractère public du droit à la négociation collective crée une présomption de fait voulant que toute personne visée par une demande d'accréditation est un employé au sens du *Code* - La partie qui affirme qu'une personne doit être exclue a le fardeau de la preuve - La dépendance économique n'est pas suffisante en elle-même pour conclure qu'une personne a le statut d'entrepreneur dépendant - Il faut également prendre en considération l'obligation d'accomplir certaines tâches pour une autre personne en vertu d'un contrat de travail - Le statut d'un entrepreneur doit être déterminé en fonction des faits de chaque cas - Les traducteurs font partie d'un groupe de travailleurs professionnels qui possèdent une certaine expertise - Il ne peut donc y avoir de supervision par l'employeur du travail même de traduction - Même si les traducteurs ne sont pas obligés de travailler exclusivement chez l'employeur, le travail qu'ils doivent accomplir crée une situation qui rend peu probables les chances d'accomplir un autre travail de façon substantielle - Le fait que les traducteurs se soient déclarés travailleurs autonomes n'est pas un facteur déterminant - Le critère qui consiste

person is integrated into the organization - The Board concludes that the translators are economically dependent, that the employer exercises significant administrative control over them and that they are sufficiently integrated into the company - Consequently, the translators are employees within the meaning of the *Code*.

The Board was composed of Ms. Julie M. Durette, Vice-Chairperson, and Messrs. Daniel Charbonneau and Thomas D. Mullins, Members. A hearing was held in Montréal on March 4, 5 and 6, as well as July 17 and 18, 2002.

Appearances

Mr. Éric Lévesque, for the Syndicat des employé-es de TV5 - CSN;
Mr. Raymond L'Abbé, for the Consortium de télévision Québec Canada Inc.

These reasons for decision were written by Ms. Julie M. Durette, Vice-Chairperson, and Mr. Daniel Charbonneau, Member.

I - Nature of the Application

[1] The Board has before it an application for certification filed on October 11, 2000 by the Syndicat des employé-es de TV5 - CSN (the union), pursuant to section 24 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*). This application covers all the employees of the Consortium de télévision Québec Canada Inc. (the employer or TV5), excluding administrative assistants, communications officers, assistant directors and directors.

[2] The employer objects to the inclusion of the translators in the bargaining unit. It alleges that the translators are independent contractors that cannot be included in a bargaining unit.

[3] In its response to the application for certification, besides objecting to the inclusion of the translators in the bargaining unit, the employer also objected to the inclusion of five other positions: broadcasting manager, chief accountant, IT manager, project supervisor and marketing executive. According to the employer, these five positions should be specifically excluded from the bargaining unit since the incumbents do not fall under

à accomplir des tâches pour autrui doit être analysé à la lumière de deux facteurs: le contrôle administratif et la façon dont la personne est intégrée dans l'organisation - Le Conseil est d'avis que les traducteurs sont dépendants économiquement, que l'employeur exerce sur eux un contrôle administratif important et qu'ils sont suffisamment intégrés dans l'organisation - Par conséquent, le Conseil affirme que les traducteurs sont des employés au sens du *Code*.

Le Conseil était composé de M[e] Julie M. Durette, Vice-présidente et de MM. Daniel Charbonneau et Thomas D. Mullins, Membres. Une audience a eu lieu à Montréal les 4, 5 et 6 mars ainsi que les 16, 17 et 18 juillet 2002.

Ont comparu

M[e] Éric Lévesque, pour le Syndicat des employé-es de TV5 - CSN;
M[e] Raymond L'Abbé, pour le Consortium de télévision Québec Canada Inc.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M[e] Julie M. Durette, Vice-présidente et M. Daniel Charbonneau, Membre.

I - Nature de la demande

[1] Le Conseil est saisi d'une demande d'accréditation présentée le 11 octobre 2000 par le Syndicat des employé-es de TV5 - CSN (le syndicat) en vertu de l'article 24 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*). Cette demande vise tous les employés de Consortium de télévision Québec Canada Inc. (l'employeur ou TV5), à l'exclusion des adjoints administratifs, des responsables des communications, des directeurs adjoints et des directeurs.

[2] L'employeur s'oppose à l'inclusion des traducteurs dans l'unité de négociation. Il allègue que les traducteurs sont des entrepreneurs indépendants qui ne peuvent être inclus dans une unité de négociation.

[3] Dans sa réponse à la demande d'accréditation, en plus de s'opposer à l'inclusion des traducteurs dans l'unité de négociation, l'employeur s'opposait également à l'inclusion de cinq autres postes, à savoir: responsable de la mise en ondes, chef comptable, responsable de l'informatique, chargé de projets et responsable du marketing. Selon l'employeur, ces cinq postes devaient spécifiquement être exclus de l'unité

the definition of employee within the meaning of the *Code* as they perform "management functions or [are] employed in a confidential capacity in matters relating to industrial relations."

[4] In spite of the dispute between the parties over the inclusion of the translators and the five positions in the bargaining unit sought, or their exclusion from it, and in order not to impose undue delays on the parties, the Board granted the union's application for certification on an interim basis on March 27, 2001. Consequently, the Board issued an interim order, certifying the union as bargaining agent of a unit comprising "all employees of Consortium de télévision Québec Canada Inc., **excluding** administrative assistants, chief of co-productions and acquisitions, captioning officer, officer in charge of relations with affiliates, producers and consultants, assistant directors and directors, and those above the rank of director" (order no. 7998-U). Pursuant to section 20(1) of the *Code*, the Board postponed its decision on the final description of the bargaining unit until a later date. The Board scheduled a hearing to hear the parties on the issue of the translators and the five disputed positions.

[5] At the request of the Board, the parties held discussions on the different ways to settle the outstanding issues. Shortly before the outset of the hearing, the parties reached an agreement concerning the five disputed positions. The parties agreed that the IT manager would be covered by the collective agreement and included in the bargaining unit. On the other hand, they concluded that the position of chief accountant would not be covered by the collective agreement nor included in the bargaining unit. The parties also agreed that there was no need to decide on the other three positions, that is, broadcasting manager, project supervisor and marketing executive, since these positions were abolished in the recent company restructuring.

[6] As a result of this agreement, only the issue of the translators' status had to be determined at the hearing. On the first day of hearing, the union indicated to the Board that it wanted to include the captioning officer's position in the bargaining unit, in spite of the fact that it had not previously objected to the exclusion of this position. Having heard the parties on this issue, the

d'accréditation puisque les personnes occupant ces postes ne répondent pas à la définition d'employés au sens du *Code* du fait qu'ils occupent «un poste de direction ou un poste de confiance comportant l'accès à des renseignements confidentiels en matière de relations du travail».

[4] Malgré la question en litige entre les parties portant sur l'inclusion des traducteurs et des cinq postes dans l'unité de négociation recherchée ou de leur exclusion, et afin de ne pas imposer de délais indus sur les parties, le Conseil a fait droit de façon intérimaire à la demande d'accréditation du syndicat le 27 mars 2001. Conséquemment, le Conseil a rendu une ordonnance intérimaire, accréditant le syndicat comme agent négociateur pour une unité comprenant «tous les employés de Consortium de télévision Québec Canada Inc., **à l'exclusion** des adjoints administratifs, du chef des coproductions et acquisitions, du responsable du sous-titrage, du chargé des relations avec les affiliés, des producteurs et consultants, des directeurs adjoints et des directeurs et de ceux de niveau supérieur» (ordonnance n° 7998-U). En vertu du paragraphe 20(1) du *Code*, le Conseil a remis à une date ultérieure sa décision quant à la description finale de l'unité de négociation. Le Conseil a fixé une audience pour entendre les parties sur la question des traducteurs et des cinq postes contestés.

[5] À la demande du Conseil, les parties se sont consultées pour explorer les différentes possibilités de règlement relativement aux questions demeurant en litige. Peu avant le début de l'audience, les parties ont conclu une entente relativement aux cinq postes en litige. Les parties ont convenu que le poste de responsable de l'informatique serait assujetti à la convention collective et ferait partie de l'unité de négociation. À l'opposé, elles ont conclu que le poste de chef comptable ne serait pas assujetti à la convention collective ni inclus dans l'unité de négociation. Les parties ont également convenu qu'il n'y avait plus lieu de trancher le sort des trois autres postes, à savoir responsable de la mise en ondes, chargé de projets et responsable du marketing, ces postes ayant été abolis lors d'une récente restructuration de l'entreprise.

[6] À la suite de cette entente, seule la question du statut des traducteurs devait être tranchée lors de l'audience. Lors de la première journée d'audience, le syndicat a indiqué au Conseil qu'il désirait inclure dans l'unité de négociation le poste de responsable du sous-titrage malgré le fait qu'il ne s'était pas opposé à l'exclusion de ce poste précédemment. Après avoir

Board granted the union's request to amend its application to include the position of captioning officer in the bargaining unit.

[7] The Board also has before it two unfair labour practice complaints filed by Ms. Maria Del Mar Rufino and Ms. Roxana Paniagua, translators. These complaints were filed pursuant to section 97(1) of the *Code* and allege violation of sections 24(4) and 94(3)(a)(i) thereof by the employer (file nos. 22214-C and 22242-C).

[8] The employer opposes these unfair labour practice complaints. The Board, considering that the legal status of the translators constitutes a preliminary issue with regard to the complaints filed with the Board and considering the essential nature of this issue, preferred to decide on the question of the translators' status before dealing with the complaints.

III - Facts

[9] As well as the evidence filed at the hearing, the union called six witnesses: Ms. Maria Del Mar Rufino, Mr. Leo Arguello, Mr. Alberto de Lisi, Ms. Ana Cristina Rivero, Ms. Julie McPhail and Ms. Roxana Paniagua, all translators. The employer also called six witnesses: Mr. Victor Mozo, Translator, Mr. Charles Vallerand, Communications and Marketing Director, Ms. Michèle Sicotte, On-air Manager and Program Director, Ms. Dulce Bertolucci and Ms. Roselene Jorge, translators, and Ms. Nelly Centeno, Captioning Officer. The parties also agreed to file a written summary of facts as reported by Mr. René Rondeau, the employer's former Director of Financial Services.

[10] The translators' testimony was generally the same. Thus the following is a summary of the evidence presented in the testimony of the translators and the other individuals called as witnesses.

[11] TV5 provides a French-language television service constituted of programs from the national television companies in French-speaking countries. This service is provided across Canada and in various countries in Europe and North Africa, and in the United States. The

entendu les parties sur ce point, le Conseil a accordé la demande du syndicat de modifier sa demande afin d'inclure dans l'unité de négociation le poste de responsable du sous-titrage.

[7] Le Conseil est également saisi de deux plaintes de pratique déloyale de travail déposées par les traductrices, M^mes^ Maria Del Mar Rufino et Roxana Paniagua. Ces plaintes sont déposées en vertu du paragraphe 97(1) du *Code* et allèguent violation du paragraphe 24(4) et du sous-alinéa 94(3)a)(i) dudit *Code* par l'employeur (dossiers n^os^ 22214-C et 22242-C).

[8] L'employeur conteste ces plaintes de pratique déloyale de travail. En raison du fait que le statut juridique des traducteurs constitue une question préliminaire relativement aux plaintes déposées devant le Conseil et du caractère essentiel que revêt cette question, ce dernier a préféré trancher la question du statut des traducteurs avant de se pencher sur les plaintes.

III - Faits

[9] En plus des documents déposés en preuve lors de l'audience, le syndicat a appelé six personnes à témoigner, soit M^me^ Maria Del Mar Rufino, M. Leo Arguello, M. Alberto de Lisi, M^me^ Ana Cristina Rivero, M^me^ Julie McPhail et M^me^ Roxana Paniagua, tous et toutes traducteurs et traductrices. Quant à l'employeur, il a également appelé six personnes à témoigner, soit M. Victor Mozo, traducteur, M. Charles Vallerand, directeur - Communication et marketing, M^me^ Michèle Sicotte, directrice des programmes et de l'antenne, M^me^ Dulce Bertolucci, traductrice, M^me^ Roselene Jorge, traductrice, et M^me^ Nelly Centeno, responsable du sous-titrage. Les parties ont également convenu de présenter un résumé écrit des faits tels que relatés par M. René Rondeau, ancien directeur des finances pour l'employeur.

[10] En général, les témoignages des traducteurs étaient similaires. Voici donc un sommaire de la preuve présentée lors des témoignages des traducteurs et des autres personnes appelées à témoigner.

[11] TV5 offre un service de télévision de langue française composé d'émissions provenant de télévisions nationales de pays d'expression française. Ce service est offert à travers le Canada et à différents pays d'Europe, d'Afrique du Nord et aux États-Unis. Le

Consortium de télévision Québec Canada Inc. (CTQC) manages TV5 in Canada.

[12] To meet its goals, TV5 captions some of the programs it broadcasts. Captioning is part of TV5's efforts to increase its market and broaden its audience. The captioning responsibility belongs to TV5 Amérique latine - Caraïbes Inc. (ALCI), which is owned in equal shares by CTQC and Satellimages TV5. The latter is made up of world-wide French-language television companies. In 1997, TV5 was given a mandate to increase its captioning services for Latin America and also to include the United States. TV5's budget therefore increased substantially. The broadcaster can now offer translations into Portuguese and English in addition to the translation into Spanish.

[13] The translators all applied to work at TV5 after seeing a newspaper advertisement or hearing from a third party that TV5 was looking for translators. All the candidates must take a translation proficiency test and be interviewed in order to sign a service agreement with TV5. The successful candidates must also take technical training on the use of the captioning equipment. This training, originally provided by TV5, has been given since 1997 by the translators working for TV5.

[14] All the translators have signed service agreements with the employer. The parties to these agreements are the translator on the one hand and the Consortium de télévision Québec Canada Inc. (hereinafter TV5), on the other.

[15] The service agreements provide that TV5 calls on the translator's services for the translation of French-language programs into Spanish, English or Portuguese, as the case may be, as well as the captioning and the editing of these programs. The services required also include the editing, each week, of a program captioned by another translator.

[16] These agreements set the wages according to the work to be performed and the deadlines to be met. They also stipulate that TV5 supplies the translators with some equipment, ensures the maintenance of that equipment, and retains ownership of the intellectual property of the work done by the translator.

Consortium de télévision Québec Canada Inc. (CTQC) est responsable de la gestion de TV5 au Canada.

[12] Afin d'atteindre ses objectifs, TV5 procède au sous-titrage de certaines émissions télédiffusées. Le sous-titrage fait partie des efforts déployés par TV5 pour accroître son marché et élargir son auditoire. La responsabilité du sous-titrage revient à TV5 Amérique latine - Caraïbes Inc. (ALCI), qui appartient à parts égales à CTQC et à Satellimages TV5, cette dernière étant composée des télévisions de langue française dans le monde. En 1997, TV5 reçoit le mandat d'accroître ses services de sous-titrage pour l'Amérique latine et d'y inclure également les États-Unis. TV5 voit donc son budget augmenter de façon substantielle. Le diffuseur peut maintenant ajouter les traductions en langue portugaise et anglaise à la traduction en espagnol, déjà offerte.

[13] Les traducteurs ont tous fait une demande d'emploi à TV5 par suite d'une annonce parue dans les journaux ou après avoir appris par l'intermédiaire d'une tierce partie que TV5 recherchait des traducteurs. Tous les candidats doivent subir un examen de compétence en traduction et une entrevue afin de conclure une première entente de services avec TV5. Les candidats retenus doivent également suivre une formation technique portant sur l'utilisation de l'équipement de sous-titrage. Cette formation, initialement offerte par TV5, est dispensée depuis 1997 par des traducteurs au service de TV5.

[14] Tous les traducteurs ont conclu des ententes de service avec l'employeur. Ces ententes identifient les parties comme étant le traducteur d'une part et Consortium de télévision Québec Canada Inc. (ci-après désigné TV5) d'autre part.

[15] Ces ententes de service prévoient que TV5 fait appel aux services du traducteur pour la traduction d'émissions en langue française vers l'espagnol, l'anglais ou le portugais, selon le cas, ainsi que le sous-titrage et la révision de ces émissions. Les services requis comprennent également la révision à chaque semaine d'une émission sous-titrée par un autre traducteur.

[16] Ces ententes établissent la rémunération selon le travail à exécuter et les délais pour le réaliser. Selon les ententes, TV5 fournit aux traducteurs certains équipements, en assure l'entretien et conserve la propriété intellectuelle des travaux effectués par le traducteur.

[17] When the first service agreements were entered into in 1995, a minimum of 120 minutes of translation was guaranteed each week. The translators were required to caption a film and a cultural program. The evidence received however shows that this guarantee was given verbally. A 90-minute film represents about 40 hours of work a week, on the average. The translation had to be completed within TV5's prescribed deadlines and had to be turned in following very specific guidelines, according to the programming requirements. The translators had to provide two copies of their work. A diskette had to be dropped off at the SETTE's premises (the Société d'édition et de Transcodage T.E. Ltée) and a copy turned in to Ms. Calderon, TV5's Captioning Officer at the time.

[18] An office rented by TV5 on the premises of SETTE, the company responsible for broadcasting TV5's programs, was put at the translators' disposal until 1999.

[19] Due to the limited number of work stations, the office at SETTE no longer had enough space for all the translators; as a consequence, they had to work from home. They came to the office at SETTE once a week to do the encoding. Ms. Calderon established a work schedule that she posted on the door at the SETTE's office. This schedule divided up the captioning work among the translators, assigned editing tasks and allotted time to use the office for encoding.

[20] In the fall of 1997, because of an increase in captioning work, TV5 did a market research study to determine how to make the service profitable and better manage this growing need. TV5 examined different scenarios, including maintaining the status quo, hiring translators or contracting out the captioning work to an independent company. After this study, TV5 decided it was more advantageous to keep the existing agreements with the translators and increase their number. TV5 also decided to begin developing a new encoding software specifically designed for the company's needs. Ms. Maria Del Mar Rufino, one of the translators employed by TV5 since 1995, developed a user's guide for the software at the request of the employer. In addition to providing technical explanations, this guide includes certain translation policies that must be adhered to by the translators. When the translators have technical difficulties, they must contact the Captioning

[17] Lorsque les premières ententes de service ont été conclues en 1995, un minimum de 120 minutes de traduction était garanti chaque semaine. Les traducteurs devaient sous-titrer un film et une émission culturelle. Selon la preuve recueillie, toutefois, cette garantie était offerte verbalement. Un film d'une durée de 90 minutes représente en moyenne 40 heures de travail par semaine. La traduction devait être faite dans les délais prescrits par TV5 et celle-ci devait être remise suivant des directives très précises, selon les exigences de la programmation. Les traducteurs devaient remettre leur travail en deux copies. Une disquette devait être déposée aux locaux de la SETTE (Société d'édition et de Transcodage T.E. Ltée) et une copie remise à la responsable du sous-titrage à TV5 qui, à l'époque, était M^me^ Calderon.

[18] Un local loué par TV5 situé à la SETTE, l'entreprise responsable de la mise en ondes des émissions pour TV5, a été mis à la disposition des traducteurs jusqu'en 1999.

[19] En raison du nombre limité de postes de travail, le local situé à la SETTE n'était plus assez spacieux pour accueillir tous les traducteurs. Ces derniers devaient, par conséquent, travailler à leur domicile. Ils se présentaient au local de la SETTE une fois par semaine pour effectuer l'encodage. M^me^ Calderon élaborait une grille de travail qu'elle apposait à la porte du bureau de la SETTE. Cet horaire répartissait les tâches de sous-titrage parmi les traducteurs, assignait les tâches de révision et allouait le temps d'utilisation du local pour l'encodage.

[20] À l'automne 1997, en raison de l'expansion des tâches de sous-titrage, TV5 a procédé à une étude de marché afin de déterminer comment rentabiliser le service et mieux gérer ce besoin croissant. TV5 a étudié différents scénarios, dont les suivants: maintenir le statu quo, embaucher des traducteurs salariés ou sous-traiter le sous-titrage à une entreprise indépendante. Par suite de cette étude, TV5 a conclu qu'il était plus avantageux de maintenir les ententes existantes avec les traducteurs et d'en augmenter le nombre. TV5 a également décidé d'entreprendre le développement d'un nouveau logiciel d'encodage personnalisé selon les besoins de l'entreprise. À la demande de TV5, M^me^ Maria Del Mar Rufino, une des traductrices à son service depuis 1995, a élaboré un manuel d'utilisation du logiciel. En plus de fournir des explications techniques, ce manuel comprend certaines politiques de traduction qui doivent être respectées par les traducteurs. Lorsque les

Officer. Maintenance and repairs on the captioning equipment is done by TV5.

[21] This software enables the translators to do all their work at home. Ms. Calderon still assigns the work to the translators and sends them a work schedule by email. This schedule, very similar to the one that was formerly posted on the door at the SETTE's office, divides up the captioning and the editing work. A list of translators with their respective telephone numbers and email addresses is distributed to everyone so they can contact and help each other.

[22] The editing is a quality-control mechanism prescribed in the code of conduct of the translation profession. Ms. Calderon assigns the editing of each program to a translator. When the translators receive the schedule by email, they know which program they must caption and who will be editing their work.

[23] TV5 does not require that its translators work exclusively for its company. The service agreement includes no exclusive rights clause. However, the evidence shows that since 1995, the great majority of the translators have regularly worked 35 to 40 hours a week for TV5. The percentage of the income the translators earn from TV5 is well beyond 90% (exhibits 73 and 74). Furthermore, since the work has to be completed within strict time constraints, it becomes very difficult for the translators to accept contracts from other sources.

[24] The translators invoice TV5 on a bi-weekly basis. The format of the invoice, provided by TV5, is the same for all translators, who are paid at the same time as the other TV5 employees.

[25] All applications for leave are sent to the Captioning Officer, who authorizes them. In the early years, the translators had to complete their work before leaving for their holidays, but since the number of translators has increased, TV5 assigns the work to other translators, if need be. To date, no translators have ever, on their own initiative, assigned their work to another translator.

[26] The employer does not make deductions from the translators' pay for income tax, Canada Pension Plan,

traducteurs éprouvent des difficultés techniques, ils doivent communiquer avec la responsable du sous-titrage. L'entretien et la réparation de ces équipements est effectuée par TV5.

[21] Ce logiciel a permis aux traducteurs de travailler entièrement à leur domicile. M^me^ Calderon répartit toujours le travail des traducteurs et leur fait parvenir une grille horaire par courriel. Cette grille, très similaire à celle qui était auparavant apposée sur la porte du local de la SETTE, répartit les tâches de sous-titrage et de révision. Une liste des traducteurs comprenant leurs adresses de courriel et numéros de téléphone respectifs est distribuée à tous afin qu'ils puissent communiquer entre eux et s'entraider.

[22] La révision est un contrôle de la qualité de la traduction prévu par le code de déontologie de la profession. M^me^ Calderon assigne la révision de chaque émission à un traducteur. Lorsque le traducteur reçoit l'horaire par courriel, il sait quelle émission il doit sous-titrer et qui s'occupera de réviser son travail.

[23] TV5 n'oblige pas ses traducteurs à travailler uniquement pour elle. L'entente de service ne prévoit aucune clause d'exclusion. Cependant, la preuve a démontré que depuis 1995, la très grande majorité des traducteurs ont travaillé régulièrement de 35 à 40 heures par semaine pour TV5. La moyenne de revenus gagnés par les traducteurs chez TV5 dépasse largement la barre de 90 pour cent (pièces 73 et 74). De plus, le travail devant être accompli dans des délais restreints, il devient très difficile pour les traducteurs d'accepter des contrats provenant d'autres sources.

[24] Les traducteurs remettent une facture à TV5 toutes les deux semaines. Le format de ce document, prescrit par TV5, est uniforme pour tous les traducteurs, qui sont rémunérés en même temps que les autres employés de TV5.

[25] Toutes les demandes de congé sont acheminées à la responsable du sous-titrage, qui les autorise. Durant les premières années, les traducteurs devaient effectuer leur travail avant le début de la période de congé prévue, mais depuis que le nombre de traducteurs a augmenté, TV5 assigne les tâches à d'autres traducteurs, le cas échéant. Aucun traducteur n'a jamais confié son travail à un autre traducteur de sa propre initiative.

[26] L'employeur ne prélève aucune somme sur la rémunération des traducteurs aux fins de l'impôt sur le

or anything else. When translators fill out their income tax forms, they indicate they are self-employed or freelancers, and deduct certain amounts such as rent, mortgage and operating costs. Some translators are or were registered under a company name, others are also registered for the purposes of GST or Québec sales tax.

[27] When TV5 organizes social activities, like the Christmas party, all TV5 employees and all the individuals doing business with TV5 are invited.

[28] The evidence shows that when the agreement was renewed in 2000, certain changes were made. TV5 stopped providing office space in 1999, but still provided the equipment needed to do the work, such as the encoding software and the video recorder. The agreement is no longer for a term of one year, but three. TV5 no longer guarantees a minimum of work hours per week. The contract is non-negotiable and sets the translators' rates according to their seniority.

[29] The translators are not satisfied with the proposed agreement. Many are asking for an increase of rates and a guarantee of a minimum amount of work. They therefore wrote a joint letter asking TV5 to make certain changes to the agreement. TV5 responded that no modifications could be made to the proposed agreement and that they had to sign it as is or they would no longer be assigned any captioning work.

[30] The translators signed the renewal agreement offered by TV5 despite their dissatisfaction. The evidence shows that even though TV5 no longer guarantees a minimum amount of work per week, the translators' workload has not decreased and has remained essentially the same.

IV - Parties' Positions

The Union

[31] The union indicates that the definition of dependent contractor has two underlying criteria: economic dependence and legal subordination. However, it argues that the emphasis must be placed on economic dependence. The union's submissions may be summarized as follows:

revenu, du régime de pensions du Canada ou autres. Lorsque les traducteurs remplissent leurs relevés d'impôt, ils se déclarent travailleurs autonomes ou pigistes et déduisent certaines sommes telles que le loyer, l'hypothèque et des frais de fonctionnement. Quelques traducteurs sont ou ont été enregistrés sous une raison sociale; d'autres sont aussi enregistrés pour fins de la TPS et de la TVQ.

[27] Lorsque TV5 organise des activités sociales telles que le souper de Noël, tous les employés de TV5 ainsi que toutes autres personnes ayant des liens d'affaire avec TV5 sont invités à ces activités.

[28] La preuve démontre que, lors du renouvellement de l'entente en 2000, certains changements ont été apportés. TV5 ne fournissait plus les locaux depuis 1999, mais fournissait toujours l'équipement nécessaire à l'exécution du travail tel que le logiciel d'encodage et le magnétoscope. L'entente ne couvre plus une période d'un an, mais une période de trois ans. TV5 ne garantit plus un minimum d'heures de travail par semaine. Aucune négociation n'est possible et les tarifs sont fixés en fonction de l'ancienneté des traducteurs chez TV5.

[29] Les traducteurs ne sont pas satisfaits de l'entente proposée. Plusieurs désirent une augmentation des tarifs et la garantie d'un volume minimum de traduction. Ils ont donc rédigé conjointement une lettre demandant à TV5 d'apporter certaines modifications à l'entente. TV5 a répondu qu'aucune modification ne pouvait être apportée à l'entente proposée et qu'ils devaient signer celle-ci telle quelle sous peine de ne plus se voir attribuer de tâches de sous-titrage.

[30] Les traducteurs ont signé l'entente de renouvellement offerte par TV5 malgré leur insatisfaction. La preuve démontre que malgré le fait que TV5 ne garantisse plus une quantité minimale de travail par semaine, la charge de travail des traducteurs n'a pas diminué et est demeurée sensiblement la même.

IV - Positions des parties

Le syndicat

[31] Le syndicat indique que la définition d'entrepreneur dépendant sous-tend deux critères: la dépendance économique et la subordination juridique. Il plaide cependant que l'accent doit être mis sur la dépendance économique. Les arguments du syndicat se résument comme suit:

(1) The Identification of the Company and the Employer

[32] The union states that in order to help in determining the status of a contractor, it is necessary to ascertain who the company belongs to by asking the question, "Whose business is it?" In this regard, the union points out that there obviously exists a specialized entity whose objective is to broadcast programs and films to non-francophone countries. To do this, TV5 has a constant need for captioning. According to the union, this is its product and its sole mission.

[33] In 1997, when TV5 was allocated a budget for the development of captioning specifically, it had to examine various scenarios in order to adopt a work process that would be as financially profitable as possible and allow it to maintain control over the captioning work. To meet these objectives, TV5 increased the existing number of translators and hired a Captioning Officer. The company needs skilled manpower.

(2) Economic Dependence and the Obligation to Perform Duties

[34] The union stresses that TV5 acts like an employer towards the translators. Indeed the employer seeks candidates by placing an ad in the newspapers; it requires the candidates to take a test, undergo an interview and if selected, take training. The union submits that this process does not constitute the conventional way of doing business with independent contractors, which is usually done through invitations to tender.

[35] The union points out that the organization and control over work performed have not changed over the years, except that the translators now work from home. The facts show that the work setting has remained the same. Work organization and planning continue to be done by the Captioning Officer, Ms. Centeno, since February 2000. In addition, TV5 is interfering with the profession labour standards when it determines which translator will do the editing and the time allowed for this task.

1) L'identification de l'entreprise et de l'employeur

[32] Le syndicat indique qu'il faut déterminer à qui appartient l'entreprise en posant la question suivante: «Whose business is it?» afin de faciliter la détermination du statut d'un entrepreneur. À cet effet, le syndicat mentionne que, de toute évidence, il existe une entité spécialisée qui a comme objectif de diffuser des émissions et des films vers des pays non francophones. Pour atteindre son objectif, TV5 a un besoin constant d'effectuer du sous-titrage. Pour le syndicat, il s'agit de son produit et de son unique mission.

[33] Lorsque TV5 a obtenu un budget affecté spécialement au développement du sous-titrage en 1997, il a dû analyser des scénarios différents afin d'adopter une méthode de travail qui pourrait lui procurer le plus d'avantages possibles au niveau financier et celle qui lui permettrait de maintenir le contrôle sur l'exécution du sous-titrage. Pour atteindre ses objectifs, TV5 a augmenté le nombre de traducteurs en place et retenu les services d'une responsable du sous-titrage. L'entreprise a un besoin de main-d'oeuvre spécialisée.

2) La dépendance économique et l'obligation d'accomplir des tâches

[34] Le syndicat insiste sur le fait que TV5 a un comportement d'employeur envers les traducteurs. À cet égard, il souligne que l'employeur sollicite des candidatures en plaçant une annonce dans les journaux; il exige que les candidats subissent un examen, une entrevue et que par la suite chaque candidat sélectionné suive une formation. Selon le syndicat, la méthode utilisée par TV5 n'est pas la manière classique d'entretenir des liens d'affaires avec des entrepreneurs indépendants qui consiste habituellement à procéder par appels d'offre.

[35] Le syndicat souligne que l'organisation et le contrôle sur l'exécution du travail n'ont pas changé au cours des années si ce n'est que les traducteurs travaillent maintenant à leur domicile. Les faits démontrent que le cadre de travail est demeuré le même. L'organisation et la planification du travail sont toujours effectuées par la responsable du sous-titrage, M^{me} Centeno, depuis février 2000. De plus, TV5 s'ingère dans les normes de travail de la profession en déterminant quel traducteur fera la révision et le temps alloué pour la faire.

[36] TV5 provides the translators with training and a user's guide in order to ensure that they use the employer furnished equipment effectively. This manual is not only technical, but also contains some translation policies to assist the translators and standardize the work.

[37] The union alleges that TV5 sollicits the translators' services to carry out its mission and supervises them so as to meet its objectives: the translators are subject to TV5's deadlines and contribute to producing the final product; TV5 has a stable workforce working regularly, about 40 hours a week on an yearly basis - some translators have even left another job to come to TV5, because it offers the same kind of stability as a regular employment; TV5 is the translators' main source of income and only a small amount comes from other sources; TV5 has set up a uniform billing procedure so that it coincides with the other employees' payroll; translators are bound by their contract to perform the work assigned to them. All in all, everything outside professional autonomy is entirely under the control of TV5. The union considers that this evidence indicates a real legal subordination.

[38] Financially, the translators are treated in essentially the same way. All the agreements, with a few rare variations, are identical, especially since 2000. In 1999, when the agreements were renewed, TV5 standardized the rates on the basis of the translators'experience at TV5. In 2000, TV5 asked the translators to sign the agreement without allowing negotiations.

[39] According to the union, the fact that TV5 is assigning a sufficient amount of work to fill a complete work week ensures the employer certain exclusive rights. Furthermore, it is impossible for the translators to assign the captioning work to other translators themselves, even though the agreement with TV5 does not expressly prevent this, as some training is required to use the employer furnished captioning software.

[40] The union alleges it is therefore obvious that the translators do not work towards expanding their own business, but rather contribute to providing a service offered by TV5. In reality, if TV5 stops assigning the

[36] TV5 s'assure que les traducteurs utilisent efficacement l'équipement fourni en leur dispensant une formation accompagnée d'un manuel. Ce manuel sert non seulement à des fins techniques, mais également à transmettre certaines politiques de traduction qui facilitent et uniformisent le travail des traducteurs.

[37] Le syndicat prétend que TV5 requiert les services de traducteurs pour assurer sa mission et les encadre de façon à atteindre son but: les traducteurs sont soumis aux échéances de TV5 et collaborent à la réalisation du produit final; TV5 a un personnel stable qui travaille de façon régulière, environ 40 heures par semaine sur une base annuelle - certains traducteurs ont même quitté un autre emploi afin de se joindre à TV5, car celui-ci offrait une stabilité semblable à celle d'un emploi régulier; le revenu principal des traducteurs provient de TV5 et seulement quelques revenus mineurs proviennent d'autres sources; TV5 organise et uniformise la méthode de facturation de sorte qu'elle coïncide avec la paie des autres employés; en signant leurs contrats, les traducteurs se sont engagés à accomplir les tâches qui leur étaient confiées. Somme toute, tout ce qui est en dehors de l'autonomie professionnelle relève entièrement de TV5. Le syndicat est d'avis que cette preuve démontre une subordination juridique réelle.

[38] Sur le plan économique, les traducteurs sont traités sensiblement de la même manière. Les ententes sont, à quelques variantes près, toutes identiques surtout depuis 2000. En 1999, lors du renouvellement des ententes, TV5 a uniformisé les tarifs en se fondant sur l'expérience que les traducteurs avaient acquise chez TV5. En 2000, TV5 a demandé aux traducteurs de signer l'entente ne permettant aucune négociation.

[39] Selon le syndicat, TV5 s'est assuré d'une certaine forme d'exclusivité en attribuant une quantité de travail suffisante pour combler une semaine complète de travail. Par ailleurs, il est impossible pour les traducteurs de confier eux-mêmes le sous-titrage à un autre traducteur, même si l'entente avec TV5 ne l'interdit pas de façon formelle, car une certaine formation est nécessaire afin d'utiliser le logiciel de sous-titrage fourni par cette dernière.

[40] Le syndicat prétend qu'il est donc évident que les traducteurs ne peuvent travailler au développement de leur propre entreprise, mais qu'ils participent plutôt à assurer un service offert par TV5. Dans les faits, si TV5

captioning work to its translators, their income will drop by about 95%.

(3) Integration Into the Company

[41] According to the union, the translators are integrated into the company on both the financial and the labour relations levels. It alleges that there is no negotiation and that a standardization of working conditions took place. In 2000, TV5 only made one proposal for all the translators. According to the union, the relationship that exists between TV5 and the translators is much more like that of employer-employee than client-contractor.

(4) Contractor Status

[42] The employer, in its submissions, tried to show that the translators describe themselves as independent contractors. The union alleges that the translators cannot be criticized for using this terminology in their letter to the employer when it is financially more advantageous. The union alleges that the fact the translators describe themselves as independent contractors is not determinative of their legal status. Subsidiarily, the union alleges that the context in which the letter was written and the fact that a certification application was filed at the same time must be considered.

[43] In support of its arguments, the union relies on several previous decisions of the Board in the road transport industry that outline the main criteria that must be considered in determining the legal status of a dependent contractor under the *Code*.

[44] In *Transport Damaco International Ltée* (1991), 84 di 84; and 92 CLLC 16,055 (CLRB no. 853), the union emphasizes that it is not up to the Board to interfere with the administrative decisions of companies, but that it must ensure compliance with the provisions of the *Code* it is required to apply in respect of contractors. In other words, a company's decisions are not determinative of a contractor's status. The relationship existing between the company and the contractor is determinative of the status, not the outer appearance.

cesse de confier le sous-titrage à ses traducteurs, ces derniers verront leurs revenus diminuer d'environ 95 pour cent.

3) Intégration à l'entreprise

[41] Selon le syndicat, les traducteurs sont intégrés à l'entreprise de TV5 autant sur le plan financier que sur le plan relations de travail. Il prétend qu'il y a absence de négociation et qu'une uniformisation des conditions de travail a eu lieu. En 2000, TV5 n'a fait qu'une seule proposition pour tous les traducteurs. Selon le syndicat, la relation qui existe entre TV5 et les traducteurs est beaucoup plus semblable à celle d'employeur/employé qu'à celle d'entrepreneur/client.

4) Réalité d'entreprise

[42] Dans ses observations, l'employeur a tenté de démontrer que les traducteurs se définissent eux-mêmes comme entrepreneurs indépendants. Le syndicat prétend qu'on ne peut reprocher aux traducteurs d'avoir utilisé ce langage dans leur correspondance avec l'employeur quand ceci est plus avantageux du point de vue financier. Selon le syndicat, le fait de se définir comme entrepreneurs indépendants n'a aucune pertinence pour déterminer le statut juridique des traducteurs. De façon subsidiaire, le syndicat prétend que l'on doit tenir compte du contexte dans lequel la correspondance en question a été rédigée et du fait qu'une demande d'accréditation a été présentée simultanément.

[43] Pour appuyer ses arguments, le syndicat invoque plusieurs décisions antérieures du Conseil dans le domaine du transport routier dans lesquelles on souligne les éléments principaux qui doivent être pris en considération pour déterminer le statut juridique d'un entrepreneur dépendant en vertu des dispositions du *Code*.

[44] Dans *Transport Damaco International Ltée* (1991), 84 di 84; et 92 CLLC 16,055 (CCRT nº 853), le syndicat souligne qu'il n'appartient pas au Conseil d'intervenir dans les décisions administratives des entreprises, mais que ce dernier doit faire respecter les dispositions du *Code* qu'il lui incombe d'appliquer à l'égard des entrepreneurs. En d'autres mots, les décisions d'une entreprise ne sont pas déterminantes lorsqu'il s'agit de déterminer le statut d'un entrepreneur. Ce n'est pas l'apparence extérieure, mais bien la relation existante entre l'entreprise et l'entrepreneur qui détermine le statut.

[45] Relying on the same decision, the union also refers to the application of the "fourfold test" and declares that the finding on the contractors' status would be the same if this test was applied. The union states there are no negotiations between the translators and the employer. The translators are paid according to a rate set by the employer. Their chance of profit, therefore, does not depend on their ability to negotiate a rate or even on their willingness to put in additional time, since they have no control over the amount of work assigned to them. As for losses, they are under the employer's complete control. The employer has free rein over the assignment of work. It merely has to turn off this tap and the translators have no income.

[46] The union also relies on *Brookville Transport Limited* (1991), 84 di 146; and 15 CLRBR (2d) 128 (CLRB no. 856) in which, according to the union, the notion of employee was broadened in light of the definition of dependent contractor found in section 3(1)(c) of the *Code*.

[47] Relying on *Camionnage C.P. inc.*, March 13, 2001 (CIRB LD 414), the union submits that the Board found that the truckers were employees, even though the salary paid to some of them by Camionnage C.P. inc. was only 50% of their income. The Board found accordingly based on the fact that the employer exercised an administrative control. According to the union, economic dependence has always been a key factor in the determination of a contractor's status.

[48] Lastly, the union refers to the decision in *Télévision Saint-Maurice Inc.* (1990), 83 di 179; 15 CLRBR (2d) 81; and 91 CLLC 16,041 (CLRB no. 841) and points out that the economic dependence criterion is always central to the determination of a contractor's status and that all the other criteria are the same as the ones set out in the instant matter.

[49] The union states that the books of authorities filed by the employer precede the amendments to the *Code* or come largely from the Quebec provincial jurisdiction. It states that all these decisions nevertheless confirm the importance of the economic dependence criterion.

[45] Dans cette même décision, le syndicat fait également référence à l'application du «critère en quatre volets» et affirme que la conclusion sur le statut des entrepreneurs serait la même si on procédait à l'application de ce test. En effet, le syndicat déclare qu'aucune négociation n'existe entre les traducteurs et l'employeur. Les traducteurs sont rémunérés selon un tarif établi par l'employeur. La possibilité de réaliser un profit ne dépend donc pas de leur capacité à négocier un tarif ou encore même de l'effort additionnel en termes de temps qu'ils sont prêts à déployer pour produire puisqu'ils n'exercent aucun contrôle sur la quantité de travail qui leur sera confiée. Quant aux pertes, elles sont entièrement sous la coupe de l'employeur. Ce dernier est libre de répartir la charge de travail comme il l'entend. Il n'a qu'à fermer le robinet et les traducteurs se retrouvent sans gagne-pain.

[46] Le syndicat invoque également la décision *Brookville Transport Limited* (1991), 84 di 146; et 15 CLRBR (2d) 128 (CCRT n°856) dans laquelle, selon le syndicat, la notion d'employé a été élargie compte tenu de la définition du terme entrepreneur dépendant à l'alinéa 3(1)c) du *Code*.

[47] En se référant à la décision *Camionnage C.P. inc.*, 13 mars 2001 (CCRI LD 414), le syndicat soutient que le Conseil est tout de même arrivé à la conclusion que les camionneurs étaient des employés, même si le salaire versé par Camionnage C.P. inc. à certains d'entre eux ne représentait que 50 pour cent de leur revenus. Le Conseil est arrivé à une telle décision en se fondant sur le fait que l'employeur exerçait un contrôle administratif. Selon le syndicat, la dépendance économique a toujours été au coeur de l'analyse du statut d'un entrepreneur.

[48] Finalement, le syndicat fait mention de la décision *Télévision Saint-Maurice Inc.* (1990), 83 di 179; 15 CLRBR (2d) 81; et 91 CLLC 16,041 (CCRT n° 841) en soulignant que le critère de la dépendance économique est toujours un point central dans l'analyse du statut d'un entrepreneur et que tous les autres critères sont les mêmes que ceux élaborés en l'espèce.

[49] Le syndicat déclare que les recueils de jurisprudence présentés par l'employeur précèdent les modifications au *Code* ou relèvent en grande partie de la compétence du Québec. Il précise que toutes ces décisions viennent néanmoins confirmer l'importance du critère de dépendance économique.

[50] All in all, the union alleges that all the above-mentioned facts confirm that the translators are dependent contractors within the meaning of the *Code* and that they should therefore be included in the bargaining unit.

The Employer

[51] The employer alleges that the translators are freelancers who do not fit the definition of "employee" as set out in the *Code*.

[52] The employer agrees with the union's position concerning the scope of the definition of dependent contractor in section 3(1)(c) of the *Code*. It adds, however, that each case must be considered on its own merits, and that several criteria must be examined to determine whether a contractor is dependent within the meaning of the *Code*.

[53] In addition, the employer recognizes that the economic dependence criterion is important, but emphasizes that it is not the only one. It submits that the agreement entered into between the parties must be considered. According to the employer, several contractors choose to have only one client and this choice is not determinative of the legal status of the contractor.

[54] The employer states that the translators' status has never changed. In this regard, it explains that the moment the original agreements were entered into with the first translators, that is, Ms. Rufino and Mr. Mozo, they were considered self-employed workers; they were working through other companies. According to the employer, the decision to continue dividing up the captioning work between a certain number of translators was based on budgetary constraints.

[55] The employer submits that the captioning services only represent 15% of TV5's operations and states that the Board must consider the fact that the very nature of captioning requires the services of professionals. In addition, the employer submits that, since August 1, 2001, TV5 no longer controls the broadcasting to Latin America and the Carribean, given that all broadcasting, except for Canada, is now controlled from Paris.

[56] The employer alleges that the translators have complete autonomy in their work. The employer does not have the final say in the end product. The translators

[50] Somme toute, le syndicat allègue que tous les faits mentionnés ci-dessus confirment que les traducteurs sont des entrepreneurs dépendants au sens du *Code* et qu'ils devraient, par conséquent, être inclus dans l'unité de négociation.

L'employeur

[51] Selon l'employeur, les traducteurs sont des pigistes qui ne répondent pas à la définition «d'employé» prévue au *Code*.

[52] L'employeur est d'accord avec le syndicat relativement à la portée de l'alinéa 3(1)c) du *Code* de la définition d'entrepreneur dépendant. Il ajoute cependant que chaque cas en est un d'espèce et que plusieurs critères doivent être révisés afin de déterminer si un entrepreneur est dépendant ou non au sens du *Code*.

[53] L'employeur reconnaît de plus que la dépendance économique est un critère important, mais souligne que ce critère n'est pas unique. Il soutient qu'il faut considérer l'entente qui existe entre les parties. Selon l'employeur, plusieurs entrepreneurs choisissent de n'avoir qu'un seul client et ce choix n'est pas déterminant pour le statut juridique d'un entrepreneur.

[54] L'employeur déclare que le statut des traducteurs n'a jamais changé. À cet effet, il explique que dès les ententes initiales avec les premiers traducteurs, soit M^me^ Rufino et M. Mozo, il était question de travailleurs indépendants. Ces deux personnes travaillaient par le biais de compagnies. Selon l'employeur, la décision de continuer à répartir les tâches de sous-titrage entre un certain nombre de traducteurs est une décision fondée sur des réalités budgétaires.

[55] L'employeur soutient que les services de sous-titrage ne représentent que 15 pour cent des activités de Consortium de télévision Québec Canada Inc. et mentionne que le Conseil doit tenir compte du fait que c'est la nature même des services de sous-titrage qui requiert les services de professionnels. De plus, l'employeur déclare que, depuis le 1^er^ août 2001, TV5 a perdu le contrôle de la diffusion pour l'Amérique latine et les Caraïbes, toute diffusion, sauf pour le Canada, étant maintenant contrôlée à partir de Paris.

[56] L'employeur invoque que les traducteurs jouissent d'une autonomie totale à l'égard de leur travail. L'employeur n'a pas le dernier mot en ce qui a trait au

have complete control over the work they turn in to TV5. The employer cannot even make corrections, because it does not receive copies of the edited version - this task, as part of the professional code of conduct, is done by a peer, and changes can only be made by the translator of the film or the program.

[57] TV5 wants to emphasize that it does not establish the deadlines for the work, because these are a result of the broadcast schedule established in Paris. The translators accept these schedules and are free to organize their timetables as they see fit. The translators can refuse the work or do more. The agreement entered into between the translator and TV5 includes no exclusive rights clause and does not prevent the translator from looking for other contracts. Moreover, some translators do work for other clients. In addition, TV5 denies that the work cannot be done by another translator. For example, during vacation periods, it is possible for a Portugese translator to be replaced by another translator working in the same language.

[58] In addition, all the translators use their own equipment, except for the very specialized equipment needed for captioning. The training TV5 gives the translators is not on a translation level but rather on a technical one. The user's guide is only provided for the purpose of technical explanations, and only a small part of it deals with translation policies. Furthermore, the manual was developed by one of the translators.

[59] The employer points out that the translators are paid differently than the company's other employees. They are paid by the minute, in contrast to the other employees, who receive a weekly salary. The translators receive no bonuses and no deductions are taken at source. The employer submits that a uniform billing procedure was implemented for assisting the financial services department and seeing that the translators are paid on a regular basis.

[60] The employer acknowledges that most of the translators' income comes from TV5. However, it submits that the translators are in this situation of economic dependence voluntarily and nothing is preventing them from working somewhere else. Furthermore, some translators describe themselves as independent contractors and advertise their services. In

produit final. Les traducteurs sont maîtres du travail qu'ils remettent à TV5. Ce dernier n'a même pas la possibilité d'imposer des corrections, car il ne reçoit pas de copies de la révision; en effet, cette tâche, faisant partie du code de déontologie des traducteurs, est effectuée par un pair et seul le traducteur du film ou de l'émission peut y apporter des modifications.

[57] TV5 tient à souligner qu'il n'est pas responsable de l'imposition de délais pour effectuer le travail, car ceux-ci sont attribuables à l'horaire de diffusion établi à Paris. Les traducteurs ont accepté ces échéanciers et sont libres d'organiser leur horaire du temps comme bon leur semble. Les traducteurs ont la possibilité de refuser du travail ou d'en faire plus. L'entente signée entre le traducteur et TV5 ne comprend aucune clause d'exclusivité et n'empêche pas ce dernier d'aller chercher des contrats à l'extérieur. D'ailleurs, certains traducteurs font du travail autre que celui à TV5. De plus, TV5 nie que le travail ne peut être accompli par un autre traducteur. Durant la période de vacances, par exemple, il est possible pour un traducteur portugais d'être remplacé par un autre traducteur de même langue.

[58] De plus, tous les traducteurs se servent de leur propre équipement à l'exception de l'équipement très spécialisé nécessaire au sous-titrage. La formation que TV5 dispense aux traducteurs ne se situe pas au niveau de l'exécution du travail, mais plutôt au niveau technique. Le manuel fourni ne l'est qu'aux fins d'explications techniques, une partie minime seulement se rapportant aux politiques de traduction. Par ailleurs, c'est une des traductrices qui a conçu le manuel.

[59] L'employeur souligne que les traducteurs sont rémunérés différemment des autres employés de l'entreprise. Leur travail est comptabilisé à la minute contrairement aux autres employés qui reçoivent un salaire hebdomadaire. Aucune prime n'est versée aux traducteurs et aucune retenue à la source n'est effectuée. Selon l'employeur, l'unique but de l'uniformité de la facturation est de faciliter la tâche aux gens du service des finances et de veiller à ce que les traducteurs soient payés régulièrement.

[60] L'employeur reconnaît que la grande majorité des revenus des traducteurs provient de TV5. Cependant, il soutient que les traducteurs se sont placés dans cette situation de dépendance économique de façon volontaire et rien ne les empêche de travailler ailleurs. De plus, certains traducteurs se définissent comme entrepreneurs indépendants et offrent leurs services par

support of these allegations, TV5 indicates that during the study it undertook in 1997 Ms. Rufino submitted a bid on her own behalf to TV5 for all the captioning contracts.

[61] The employer alleges that even if it did indeed refuse to alter the contracts, that does not mean that the contracts were not negotiable. According to it, the standardization of the rates was done from a concern for fairness. Furthermore, one of the translators, Ms. Jorge, has made some requests that were granted. According to the employer, these requests somewhat represented negotiation.

[62] TV5 submits that the translators are not integrated into the company. Their work is completely different than that of the other employees. In 1997, the company chose to give the work to individuals rather than to companies and decided to proceed in this way rather than hire its own employees. The salaries of TV5 employees are in no way comparable to the translators' rates, and since the latter work from home, there is no control and subordination.

[63] The employer submits that none of the translators had to invest in the equipment provided. Furthermore, it would have been unthinkable to ask them to pay for the development and use of the translation software. The employer submits as well that there is also no chance of profit or risk of loss for the translators, because they are selling their services. Translation is not an exclusive market; all the translators can work for companies other than TV5. The translators are paid according to the market and the rate is reasonable.

[64] According to TV5, a fact analysis of the situation demonstrates that the translators consented freely to the agreement, have always acted like independent contractors and describe themselves as such. The translators all agreed to sign a letter addressed to the Captioning Officer and the words they chose were discussed and weighed: they desribe themselves as self-employed workers. The Board must consider this important fact, because this status has not been imposed by anyone. In addition, TV5 has no control over several aspects of the work to be done. TV5 thus maintains that on the basis of all the criteria, the translators are independent contractors.

le biais de la publicité. Pour appuyer ses allégations, TV5 indique que M[me] Rufino a elle-même fait une offre à TV5 afin d'obtenir tous les contrats de sous-titrage lors de l'étude entreprise par cette dernière en 1997.

[61] Selon l'employeur, même si dans les faits il a refusé de modifier les contrats, cela ne veut pas dire que les contrats n'étaient pas négociables. Selon l'employeur, l'uniformisation des tarifs a été appliquée par souci d'équité. Par ailleurs, une des traductrices, M[me] Jorge, a déjà proposé certaines demandes qui ont été acceptées. Selon l'employeur, ces demandes constituaient une forme de négociation.

[62] TV5 soutient que les traducteurs ne sont pas intégrés au sein de l'entreprise. Ils font un travail complètement différent des autres employés. En 1997, l'entreprise a choisi d'accorder le travail à des personnes plutôt qu'à des entreprises et a décidé de procéder ainsi plutôt que d'engager ses propres salariés. Le salaire des employés de TV5 n'est d'aucune façon comparable au tarif des traducteurs et comme ceux-ci travaillent à leur domicile, il y a une absence réelle de contrôle et de subordination.

[63] Selon l'employeur, aucun des traducteurs n'a eu à investir dans l'équipement fourni. D'ailleurs, il aurait été impensable de demander à ceux-ci de payer pour le développement et l'utilisation du logiciel de traduction. Par ailleurs, l'employeur soutient qu'il est aussi impossible pour les traducteurs de faire des profits ou d'accuser des pertes, car ceux-ci vendent leurs services. La traduction n'est pas un marché exclusif; tous les traducteurs peuvent exercer ailleurs qu'à TV5. Les traducteurs sont payés en fonction du marché et le tarif offert est raisonnable.

[64] Selon TV5, une analyse factuelle de la situation révèle que les traducteurs ont consenti librement à l'entente, se sont toujours comportés comme des entrepreneurs indépendants et se définissent ainsi. Tous les traducteurs ont accepté de signer une lettre adressée à la responsable du sous-titrage et les mots choisis ont été discutés, jaugés et évalués: ils se définissent comme travailleurs autonomes. Le Conseil doit tenir compte de ce fait important, car ce statut n'a été imposé par personne. De plus, TV5 n'exerce pas de contrôle sur plusieurs aspects du travail à exécuter. TV5 affirme donc qu'en fonction de l'ensemble des critères, les traducteurs sont des travailleurs indépendants.

V - Analysis and Decision

[65] The relevant provisions of the *Code* are the following:

> 3.(1) In this Part,
>
> ...
>
> "dependent contractor" means
>
> (a) the owner, purchaser or lessee of a vehicle used for hauling, other than on rails or tracks, livestock, liquids, goods, merchandise or other materials, who is a party to a contract, oral or in writing, under the terms of which they are
>
> (i) required to provide the vehicle by means of which they perform the contract and to operate the vehicle in accordance with the contract, and
>
> (ii) entitled to retain for their own use from time to time any sum of money that remains after the cost of their performance of the contract is deducted from the amount they are paid, in accordance with the contract, for that performance,
>
> (b) a fisher who, pursuant to an arrangement to which the fisher is a party, is entitled to a percentage or other part of the proceeds of a joint fishing venture in which the fisher participates with other persons, and
>
> (c) any other person who, whether or not employed under a contract of employment, performs work or services for another person on such terms and conditions that they are, in relation to that other person, in a position of economic dependence on, and under an obligation to perform duties for, that other person;
>
> ...
>
> "employee" means any person employed by an employer and includes a dependent contractor and a private constable, but does not include a person who performs management functions or is employed in a confidential capacity in matters relating to industrial relations;
>
> "employer" means
>
> (a) any person who employs one or more employees, and
>
> (b) in respect of a dependent contractor, such person as, in the opinion of the Board, has a relationship with the dependent contractor to such extent that the arrangement that governs the performance of services by the dependent contractor for that person can be the subject of collective bargaining;

[66] To clearly understand the notion of dependent contractor, it is useful to examine this concept in the light of the overall objectives of the *Code*. One of the main objectives of the *Code* is to promote collective bargaining as a means of remedying economic imbalance. Collective bargaining is the basis of

V - Analyse et décision

[65] Les dispositions du *Code* pertinentes sont les suivantes:

> 3.(1) Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente partie.
>
> ...
>
> «employé» Personne travaillant pour un employeur; y sont assimilés les entrepreneurs dépendants et les agents de police privés. Sont exclus du champ d'application de la présente définition les personnes occupant un poste de direction ou un poste de confiance comportant l'accès à des renseignements confidentiels en matière de relations du travail.
>
> «employeur» Quiconque:
>
> a) emploie un ou plusieurs employés;
>
> b) dans le cas d'un entrepreneur dépendant, a avec celui-ci des liens tels, selon le Conseil, que les modalités de l'entente aux termes de laquelle celui-ci lui fournit ses services pourrait faire l'objet d'une négociation collective.
>
> ...
>
> «entrepreneur dépendant» Selon le cas:
>
> a) le propriétaire, l'acheteur ou le locataire d'un véhicule destiné au transport, sauf par voie ferrée, du bétail, de liquides ou de tous autres produits ou marchandises qui est partie à un contrat, verbal ou écrit, aux termes duquel:
>
> i) il est tenu de fournir le véhicule servant à son exécution et de s'en servir dans les conditions qui y sont prévues,
>
> ii) il a droit de garder pour son usage personnel le montant qui lui reste une fois déduits ses frais sur la somme qui lui est versée pour son exécution;
>
> b) le pêcheur qui a droit, dans le cadre d'une entente à laquelle il est partie, à un pourcentage ou à une fraction du produit d'exploitation d'une entreprise commune de pêche à laquelle il participe;
>
> c) la personne qui exécute, qu'elle soit employée ou non en vertu d'un contrat de travail, un ouvrage ou des services pour le compte d'une autre personne selon des modalités telles qu'elle est placée sous la dépendance économique de cette dernière et dans l'obligation d'accomplir des tâches pour elle.

[66] Afin de bien comprendre la notion d'entrepreneur dépendant, il est utile de réviser cette notion à la lumière de l'ensemble des objectifs visés par le *Code*. Un des objectifs principaux du *Code* vise à promouvoir la négociation collective comme moyen de remédier au déséquilibre économique. La négociation collective est

effective industrial relations, enabling the establishment of good working conditions and sound labour-management relations. As mentioned in *Canadian Broadcasting Corporation* (1982), 44 di 19; and 1 CLRBR (NS) 129 (CLRB no. 383), the public nature of the right to collective bargaining creates a presumption of fact to the effect that any individual affected by an application for certification or covered by the scope of a bargaining unit deemed appropriate by the Board is an employee within the meaning of the *Code*. Consequently, the onus is on the party claiming otherwise to show proof to the contrary.

[67] Section 3(1)(c) of the definition of "dependent contractor" was added to the *Code* as part of the legislative amendments of 1984, in order to extend the application of the status of dependent contractor beyond the transportation and fishing industries. Those amendments were made so the *Code*'s provisions would be more representative of the existing economic realities. Furthermore, this section clearly sets out the concept of economic dependence and confirms the approach adopted by the Board's predecessor, the Canada Labour Relations Board (CLRB), in *Canadian Broadcasing Corporation*, *supra*.

[68] In *Canadian Broadcasting Corporation*, *supra*, in order to determine the status of "freelancers" employed under contract by the Société Radio-Canada, the CLRB undertook a thorough study of the notion of employee as found in the *Code* (previously section 107).

[69] Since the amendments to the *Code* in 1984, many decisions of the Board show that the economic dependence criterion has become one of the key factors in determining the status of a contractor. However, it is clear from reading the definition of dependent contractor in section 3(1)(c) of the *Code* that a second criterion is essential in determining the status of a contractor. Economic dependence is not sufficient alone to conclude that an individual is a dependent contractor. The obligation to perform duties for another person under an employment contract must also be considered.

[70] In *Canada Post Corporation* (1987), 69 di 173; 16 CLRBR (NS) 149; and 87 CLLC 16,029 (CLRB no. 626), the CLRB had to determine if rural route mail carriers were dependent contractors and consequently employees within the meaning of the *Code*. The Board described the applicable criteria as follows:

le fondement de relations industrielles fructueuses permettant d'établir de bonnes conditions de travail et de saines relations du travail. Tel que mentionné dans *Société Radio-Canada* (1982), 44 di 19; et 1 CLRBR (NS) 129 (CCRT nº 383), le caractère public du droit à la négociation collective crée une présomption de fait voulant que toute personne, visée par une demande d'accréditation ou comprise dans le champ d'application d'une unité jugée habile à négocier par le Conseil, est un employé au sens du *Code*. Par conséquent, il appartient à la partie qui prétend qu'une personne n'est pas un employé au sens du *Code* de le démontrer.

[67] L'alinéa 3(1)c) de la définition «d'entrepreneur dépendant» a été ajouté au *Code* dans le cadre des modifications législatives de 1984 afin d'élargir l'application du statut d'entrepreneur dépendant au-delà des industries du transport et de la pêche. Ces modifications ont été apportées dans le but de rendre les dispositions du *Code* plus représentatives des réalités économiques existantes. Par ailleurs, cet alinéa énonce clairement le concept de la dépendance économique et confirme l'approche adoptée par le prédécesseur du Conseil, soit le Conseil canadien des relations du travail (CCRT) dans *Société Radio-Canada*, précitée.

[68] Dans *Société Radio-Canada*, précitée, afin de déterminer le statut des «pigistes» engagés à contrat par la Société Radio-Canada, le CCRT a fait une étude approfondie de la notion d'employé telle que retrouvée au *Code* (antérieurement l'article 107).

[69] Depuis les modifications au *Code* de 1984, bon nombre de décisions du Conseil démontrent que le critère de la dépendance économique est devenu un des facteurs principaux afin de déterminer le statut d'un entrepreneur. Cependant, une simple lecture de l'aliéna 3(1)c) du *Code* de la définition d'entrepreneur dépendant démontre qu'un deuxième critère est essentiel à la détermination du statut d'un entrepreneur. La dépendance économique n'est pas suffisante en elle-même pour conclure qu'une personne a le statut d'entrepreneur dépendant. Il faut également prendre en considération l'obligation d'accomplir certaines tâches pour une autre personne en vertu d'un contrat de travail.

[70] Dans *Société canadienne des postes* (1987), 69 di 173; 16 CLRBR (NS) 149; et 87 CLLC 16,029 (CCRT nº 626), le CCRT devait décider si des facteurs ruraux étaient des entrepreneurs dépendants et, conséquemment, des employés selon le *Code*. Le Conseil a décrit les critères applicables ainsi:

Paragraph (c) in the definition of "dependent contractor" was introduced to the *Code* in the legislative amendments of 1984. It enunciates two essential criteria, economic dependence and an obligation to perform duties for another person. The test used to determine economic dependence is, in our view, a "stand-alone" test following the criteria long established by the Board. The test to be used by the Board to evaluate the obligation to perform duties for another is to evaluate whether the person performing the function as provided in the contract of employment does so as an entrepreneur or not. To determine that, we are of the view that the Board must look at the amount of administrative and other control exercised over the contractor and the degree, if any, to which that person is integrated into the "employer's" organization. Subsumed within the latter must be a comparison of the work being performed by the contractor and other persons within the organization.

(pages 185; 163; and 14,235)

[71] Many decisions of the Board state clearly that the status of a contractor must be determined according to the facts of each particular case. In *Canadian Broadcasting Corporation*, *supra*, the Board commented upon the development and application of the relevant criteria in determining the status of a contractor. The Board thus stated that criteria that are determinative in a particular matter could have no impact in others:

The criteria to apply in proving that a person is not an employee will be developed on a case-by-case basis. We can, however, offer the following guidelines. As we have already mentioned several times, the major criterion is that of economic dependence. In fact, the question is whether the person works for the employer concerned by an application or whether he is in business for himself and, to use Lord Wright's expression in *Montreal Locomotive Works*, *supra*, "whose business it is." In reaching these decisions, we shall make use of the criteria developed at common law to the extent that they are compatible with the objects of the *Code* and of those known as labour relations criteria. Hence, if the work performed by a person is integrated into the employer's organization, if he has no other outlet except this employer, if he has not invested capital to produce the work, if he is under the employer's administrative or other control, if he has no chance of profit or risk of loss, if his risks are limited to the time he has invested, if his income is guaranteed, if he performs work similar to that performed by other employees of the same employer under similar conditions, if the concerted refusal to work by persons in a state of economic dependence performing the same job is capable of seriously disrupting the employer's operations and if the exclusion of this person is a factor of dissension in the employer's labour relations, it is unlikely that a person, under these conditions, will be deprived of his employee status. **In some cases, certain indicators will be determinative, in others not. Obviously, for example, we cannot assign the same weight to the supervision-of-work aspect in the case of a manual labourer as in the case of a professional or highly skilled worker whose employer is totally incapable**

L'alinéa c) de la définition d'«entrepreneur dépendant» a été introduite au *Code* lors des amendements législatifs de 1984. On y énonce deux critères essentiels, soit: la dépendance économique et l'obligation d'accomplir certaines tâches pour une autre personne. Le critère utilisé pour déterminer la dépendance économique est, à notre avis, un critère unique qui est conforme à ceux que le Conseil a établis depuis longtemps. Le critère dont se sert le Conseil pour évaluer l'obligation d'accomplir certaines tâches pour une autre personne consiste à déterminer si la personne effectue ce travail aux termes d'un contrat de travail à titre d'entrepreneur ou non. À cette fin, nous estimons que le Conseil doit examiner l'importance du contrôle de nature administrative ou autre auquel est assujetti l'entrepreneur et à quel degré, le cas échéant, ce dernier est intégré dans l'organisation de «l'employeur». Il est implicite, dans cette dernière évaluation, qu'il faut comparer le travail effectué par l'entrepreneur et les autres membres de l'organisation.

(pages 185; 163; et 14,235)

[71] Bon nombre de décisions du Conseil affirment que le statut d'un entrepreneur doit être déterminé en fonction des faits de chaque cas. Dans la décision *Société Radio-Canada*, précitée, le Conseil a commenté le développement et l'application des critères pertinents à la détermination du statut d'un entrepreneur. Le Conseil affirmait ainsi que les facteurs qui s'avèrent déterminants dans certains cas pouvaient n'avoir aucun impact dans d'autres cas:

En ce qui a trait aux critères auxquels on devra recourir pour prouver qu'une personne n'est pas un employé, ils seront développés cas par cas. Nous pouvons cependant donner les indices qui suivent. Comme nous l'avons déjà mentionné à plusieurs reprises, le critère majeur est celui de la dépendance économique. En fait, il s'agit de se demander si la personne travaille pour l'employeur visé par une requête ou si elle est en affaires pour elle-même et d'identifier, pour utiliser les termes de Lord Wright dans *Montreal Locomotive Works*, *supra*, "Whose business it is". Pour ce faire, nous recourrons aux critères développés par la common law dans la mesure où ils sont compatibles avec les objectifs du *Code* et à ceux dits de relations de travail. Ainsi, si le travail effectué par une personne est intégré dans les structures de l'employeur, si elle ne possède pas d'autres débouchés que cet employeur, si elle n'a pas investi en capital pour produire le travail, si elle est sous le contrôle administratif ou autre de l'employeur, si elle ne court pas le risque de faire des profits ou de subir des pertes, si ses risques se limitent à l'investissement de son temps, si ses revenus sont garantis, si elle fait, dans des conditions semblables, un travail similaire à celui fait par d'autres employés du même employeur, si le refus concerté de travailler par les personnes en état de dépendance économique effectuant un même travail risque de perturber sérieusement les opérations de l'employeur et si l'exclusion de cette personne est un facteur de dissension dans les relations de travail de cet employeur, il est probable qu'une personne, dans ces conditions, ne perde pas son statut d'employé. **Dans certains cas, certains indices seront déterminants, dans d'autres pas. Il est évident, par exemple, que nous ne pouvons donner le même poids à**

of controlling, in the traditional sense of the term, and directing the way in which the work is performed. ...

(pages 106-107; and 223; emphasis added)

[72] Similarly in the instant matter, there is no doubt that the translators are part of a group of professional workers governed by a code of conduct and that have a certain expertise. The employer therefore cannot supervise the translation work in the traditional sense of the word supervise, because it does not have this knowledge or expertise. It is therefore impossible to assign the same weight to the supervision and revision-of-work aspects in determining the status of a translator, in contrast to the status of a non-professional employee or of an employee whose work does not require any specific qualification.

[73] The Board must therefore determine whether the translators are dependent contractors taking into consideration the above information and the criteria found in the definition of dependent contractor in section 3(1)(c) of the *Code*. The fact analysis is based on all the evidence produced and the oral testimony regarding the duties performed and the relationship that exists between the employer and the translators.

Economic Dependence

[74] The notion of economic dependence is determined on the basis of the relationship that exists between an individual and his or her "employer" and the working conditions. The Board must therefore determine to what extent the service agreements between TV5 and the translators make them dependent on TV5 for their living. It is important to point out that the working conditions that must be considered are not only those expressly included in the service agreement. The actual relationship between TV5 and the translators must also be taken into account.

[75] The unrebutted evidence establishes that 90% and more of the translators' income comes from TV5. In this regard, the employer emphasized that the agreements between TV5 and the translators did not include any exclusive rights clause. In addition, the employer argued that it was impossible to conclude to the existence of economic dependence, given that the

l'aspect supervision du travail dans le cas d'un travailleur manuel que dans le cas d'un travailleur professionnel ou hautement spécialisé dont l'employeur ne peut absolument pas contrôler, au sens classique du terme, et diriger l'exécution du travail.

(pages 106-107 ; et 223; c'est nous qui soulignons)

[72] De même, dans la présente affaire, il ne fait nul doute que les traducteurs font partie d'un groupe de travailleurs professionnels régis par un code de déontologie et qui possèdent une certaine expertise. Il ne peut donc y avoir de supervision par l'employeur du travail même de traduction dans le sens traditionnel du mot, celui-ci ne possédant pas cette connaissance ou cette expertise. Il est donc impossible d'accorder le même poids aux facteurs de supervision et de révision du travail lorsqu'il s'agit de déterminer le statut d'un traducteur, par opposition au statut d'un employé non professionnel ou d'un employé dont le travail n'exige aucune qualification précise.

[73] C'est donc en tenant compte des énoncés qui précèdent et en révisant les critères énoncés au paragraphe 3(1)c) du *Code* définissant le terme entrepreneur dépendant que le Conseil doit déterminer si les traducteurs sont des entrepreneurs dépendants. L'analyse des faits est fondée sur l'ensemble des pièces produites en preuve et sur des témoignages oraux relatifs aux tâches effectivement accomplies et à la relation qui existe entre l'employeur et les traducteurs.

Dépendance économique

[74] La notion de dépendance économique est déterminée à partir de la relation qui existe entre une personne et son «employeur» et ses conditions d'emploi. Le Conseil doit donc déterminer dans quelle mesure les ententes de service conclues entre TV5 et les traducteurs rendent ces derniers dépendants de TV5 pour leur gagne-pain. Il est important de souligner que les conditions d'emploi devant être prises en considération ne se limitent pas à celles incluses expressément dans l'entente de service. Il faut également tenir compte de la situation réelle de la relation entre TV5 et les traducteurs.

[75] La preuve non contestée établit que la source de revenus de l'ensemble des traducteurs provient à 90 pour cent et plus de TV5. À ce sujet, l'employeur a souligné que les ententes entre les traducteurs et TV5 ne comportaient aucune clause d'exclusivité. De plus, l'employeur a soutenu qu'il était impossible de conclure à la dépendance économique étant donné que les

translators had freely chosen not to work for other companies.

[76] The Board finds that the evidence does not support those contentions. Even though the translators do not have to work exclusively for TV5, the work they perform creates a situation in which it is unlikely that they could do any other work in a substantial way. TV5 generally assigns its translators enough work to fill a complete work week. Since 1995, all the translators at TV5 have worked an average of 35 to 40 hours a week. Such a workload makes it in fact practically impossible for these translators to get similar contracts elsewhere. This is all the more true because the translation must be done within very tight deadlines. In addition, the evidence shows that all the translators have a certain stability at TV5, having provided the required services for some time now, since 1995 for some of them.

[77] It is also important to point out that the translators are not in a position to control their chances of profit. Negotiations between them and TV5 are minimal. If TV5 terminates the service agreements, the translators will find themselves without an income for all purposes.

The Criterion of Performing Duties for Another Person

[78] The criterion of performing duties for another person must be examined in the light of two factors: the administrative control and the way the person is integrated into the organization (see *Canada Post Corporation*, *supra*).

[79] The Board is of the opinion that the evidence shows that TV5 exercises significant administrative control over the translators. In order for the work to be done in accordance with the broadcast schedule, TV5 assigns the captioning work and the editing according to well-defined parameters.

[80] TV5 alleges that the translators enjoy a certain autonomy because the employer does not have the final say on the translator's final product; however, TV5 manages everything that is outside the translator's professional expertise. To better manage and control the translators' work, the employer calls on the services of a "Captioning Officer." In addition, the translators

traducteurs avaient librement choisi de ne pas diversifier leurs sources de revenu.

[76] Le Conseil est d'avis que la preuve n'appuie pas ces prétentions. Même si les traducteurs ne sont pas obligés de travailler exclusivement chez TV5, le travail qu'ils doivent accomplir crée une situation qui rend peu probables les chances d'accomplir un autre travail de façon substantielle. En général, TV5 confie à ses traducteurs suffisamment de travail pour remplir une semaine complète de travail. Depuis1995, tous les traducteurs chez TV5 accomplissent en moyenne de 35 à 40 heures de travail par semaine. Avec une telle charge de travail, il est, dans les faits, impossible de façon pratique pour ces traducteurs d'obtenir des contrats semblables ailleurs. D'autant plus que la traduction doit être exécutée dans des délais très restreints. De plus, la preuve démontre que l'ensemble des traducteurs possèdent une certaine stabilité chez TV5, ayant accompli les services requis pendant une période prolongée, remontant à 1995 pour certains d'entre eux.

[77] Il est également important de souligner que les traducteurs ne sont pas en mesure de contrôler leurs chances de profits. Les négociations entre TV5 et ces derniers sont minimes. Dans l'éventualité où TV5 met fin aux ententes de service, les traducteurs se retrouvent, à toutes fins utiles, sans gagne-pain.

Le fait d'accomplir des tâches pour autrui

[78] Le critère qui consiste à accomplir des tâches pour autrui doit être analysé à la lumière de deux facteurs: le contrôle administratif et la façon dont la personne est intégrée dans l'organisation (voir *Société canadienne des postes*, précitée).

[79] Le Conseil est d'avis que la preuve établit que TV5 exerce un contrôle administratif important sur les traducteurs. Afin que le travail soit exécuté conformément à l'horaire de diffusion, TV5 distribue le travail et attribue la révision selon des paramètres bien précis.

[80] Selon TV5, les traducteurs bénéficient d'une certaine autonomie car l'employeur n'a pas le dernier mot sur le produit final du traducteur. Malgré ce fait, TV5 dirige tout ce qui est extérieur à la compétence professionnelle du traducteur. Afin de mieux gérer et de contrôler le travail des traducteurs, l'employeur fait appel à une personne comblant le poste de «œresponsable

must take some training under the employer's direction, and TV5 provides them with technical support.

[81] To do the captioning work, the translators must use the equipment provided by TV5, such as video recorders and the captioning softwares. The use of such softwares requires some training. Consequently, it is unlikely that in practice the translators can give their work to another translator who has never before worked for TV5, even if the agreement entered into between the parties does not prohibit the translators from doing so.

[82] Consequently, the translators in reality are expected to notify TV5 when they want to take vacations or when they are unable to work because of sickness or other reasons, in order to ensure that the work to be performed gets done.

[83] In addition, TV5 manages everything related to the billing of the translation services. TV5 has established a uniform process for all the translators. In this regard, the translators must turn in an invoice every two weeks. The billing and the translators' payroll are set up so as to coincide with the payroll of the regular TV5 employees.

[84] The evidence shows that the translators consult and help each other and that they are a team integrated into the company, similar to a department within a company. In general, the translators are treated the same way as the other TV5 employees. They are responsible to a manager, are being assigned work and know the work to be performed by each of them. They participate in social activities organized by TV5 and the majority consider themselves to be employees. The TV5 staff, including the translators, works towards a common goal - broadcasting television programs from different French-speaking countries to various other countries.

[85] The employer submitted that the translators considered themselves to be independent contractors and that some of them were incorporated. This is not the first time that the Board has ruled on this issue. In this regard, the Board wishes to reiterate the following quote from its decision in *Canadian Broadcasting Corporation*, *supra*:

du sous-titrage». De plus, les traducteurs doivent suivre une certaine formation sous la direction de l'employeur, qui leur fournit un soutien technique.

[81] Pour accomplir le travail de sous-titrage, les traducteurs doivent utiliser l'équipement fourni par TV5, tels que magnétoscopes et logiciels de sous-titrage. L'utilisation de tels logiciels exige une certaine formation. Par conséquent, il est en pratique peu probable qu'un traducteur puisse confier son travail à un autre traducteur qui n'a jamais fait de travail pour TV5 antérieurement, même si l'entente conclue entre les parties n'interdit pas aux traducteurs de le faire.

[82] Par conséquent, les traducteurs sont dans les faits tenus de rendre compte à TV5 lorsqu'ils désirent s'absenter pour leurs vacances ou lorsqu'ils ne sont pas en mesure d'accomplir leurs tâches pour cause de maladie ou autres, afin d'assurer un suivi dans le travail à exécuter.

[83] De plus, TV5 gère tout ce qui se rapporte à la facturation des services de traduction. TV5 a établi un processus uniforme pour tous les traducteurs. À cet effet, les traducteurs doivent remettre une facture toutes les deux semaines. Cette facturation et la paie des traducteurs sont organisées de manière à ce qu'elles soient coordonnées à celles des employés réguliers de TV5.

[84] La preuve établit que les traducteurs se consultent, s'entraident et qu'ils forment une équipe de travail intégrée au sein de l'entreprise, comparable à un service faisant partie d'une entreprise. De façon générale, les traducteurs sont traités de la même façon que les autres employés de TV5. Les traducteurs relèvent d'une personne responsable, ils reçoivent leur travail et connaissent les tâches devant être accomplies par chacun; ils participent aux événements sociaux organisés par TV5 et la majorité d'entre eux se considèrent comme employés. Le personnel au service de TV5, incluant les traducteurs, travaillent tous vers un but commun: celui de diffuser dans différents pays des émissions de télévision provenant de différents pays d'expression française.

[85] L'employeur a fait valoir que les traducteurs se déclaraient entrepreneurs indépendants et que certains étaient même constitués en société. Ce n'est pas la première fois que le Conseil se prononce sur cette question. À cet effet, le Conseil tient à réitérer les propos tenus dans la décision *Société Radio-Canada*, précitée:

Nor is the fact of being incorporated determinative. The reality of the relationship with the employer, behind the corporate veil, determines whether or not the person is an "employee" within the meaning of the *Code*.

(pages 118; and 235)

[86] The employer also stressed the letter written by the translators, dated July 28, 2000, in which they declare themselves to be self-employed. Although this constitutes only one of the factors presented in evidence, the Board is not satisfied that this factor, all the facts considered, demonstrates that the translators are independent contractors.

[87] In this regard, the Board refers to the decision in *Maritime-Ontario, Parcel Division*, [2000] CIRB no. 100, in which it was stated that the way a party is described in the relevant contract is not determinative of its status. In this decision, the Board found that the van drivers were dependent contractors, and consequently, employees in accordance with section 3 of the *Code*, even though they were described as independent contractors in their contract with the employer.

VI - Conclusion

[88] Considering all the evidence and the parties' submissions, the Board finds that the two criteria for the definition of dependent contractor, that is, economic dependence and the fact of performing work or services for another person under an employment contract, have been satisfied. The translators agree to perform the work given to them by TV5 under an agreement, and the working conditions make them economically dependent. Consequently, the translators are employees within the meaning of the *Code*.

[89] In the event the Board came to this conclusion, TV5 submitted that the translators should form part of a separate bargaining unit, because there is no connection between them and the company's other employees. The union, however, asked that the Board reconvene the parties for a hearing on this issue, once the status of the translators is determined.

[90] Having determined the status of the translators, and in order to decide whether the translators should be included in the bargaining unit proposed by the union or

Le fait d'être incorporé en compagnie n'est pas non plus déterminant. C'est la réalité de la relation avec l'employeur, au delà du voile corporatif, qui détermine si la personne est un «employé» ou non au sens du *Code*.

(pages 118; et 235)

[86] L'employeur a également beaucoup insisté sur la lettre datée du 28 juillet 2000 rédigée par les traducteurs dans laquelle ces derniers se déclarent travailleurs autonomes. Bien qu'il s'agisse d'un facteur parmi d'autres de la preuve présentée, le Conseil n'est pas persuadé que ce facteur, compte tenu de l'ensemble des faits, établit que les traducteurs sont des entrepreneurs indépendants.

[87] À ce sujet, le Conseil rappelle les propos dans la décision *Maritime-Ontario, Parcel Division*, [2000] CCRI n° 100 selon lesquels la manière dont une partie est qualifiée dans le contrat pertinent ne détermine pas son statut. Dans cette décision, le Conseil a conclu que des «conducteurs de fourgonnettes» étaient des entrepreneurs dépendants et, par conséquent, des employés conformément à l'article 3 du *Code*, même s'ils étaient qualifiés d'entrepreneurs indépendants dans le contrat conclu entre ces derniers et l'employeur.

VI - Conclusion

[88] Compte tenu de l'ensemble de la preuve et des observations des parties, le Conseil arrive à la conclusion que les deux critères de la définition d'entrepreneur dépendant, soit la dépendance économique et le fait d'accomplir un ouvrage ou des services pour le compte d'une autre personne en vertu d'un contrat de travail ont été respectés. En effet, les traducteurs s'engagent à exécuter les tâches qui leur sont confiées par TV5 par le biais d'une entente et les conditions de travail les rendent dépendants économiquement. Par conséquent, les traducteurs sont des employés au sens du *Code*.

[89] Dans l'éventualité où le Conseil arriverait à cette conclusion, TV5 a soutenu que les traducteurs doivent former une unité de négociation distincte, car aucun lien n'existe entre ceux-ci et les autres employés de l'entreprise. Le syndicat, quant à lui, a demandé que le Conseil convoque à nouveau les parties pour débattre cette question, lorsque le statut des traducteurs aura été déterminé.

[90] Ayant déterminé le statut des traducteurs et afin de décider si les traducteurs devraient être inclus dans l'unité de négociation proposée par le syndicat ou s'ils

should form part of a separate bargaining unit, the Board asks the parties to file further submissions on this issue. The Board is also giving the parties the opportunity to file further submissions on whether the captioning officer position should be included in the bargaining unit.

[91] In this regard, the employer will have until April 17, 2003 to file its submissions. The union will have until April 25, 2003 to file a response and finally, the employer will have until May 2, 2003 to reply.

[92] In addition, because of its decision on the issue of the translators' status, the Board is giving the parties more time to try and reach an agreement in the unfair labour practice complaints in file nos. 22214-C and 22242-C. The union must notify the Board no later than May 10, 2003 if it still wishes to proceed with these complaints and if hearing dates must be scheduled.

[93] This is a unanimous decision of the Board.

devraient former une unité de négociation distincte, le Conseil demande aux parties de présenter des observations supplémentaires sur ce point. Le Conseil désire également donner la chance aux parties de présenter des observations supplémentaires relativement à l'inclusion ou non du poste de responsable du sous-titrage dans l'unité de négociation.

[91] À cet effet, l'employeur aura jusqu'au 17 avril 2003 pour présenter ses observations. Le syndicat aura jusqu'au 25 avril 2003 pour déposer une réponse et, finalement, l'employeur aura jusqu'au 2 mai 2003 pour répliquer.

[92] De plus, en raison de la décision du Conseil sur la question du statut des traducteurs, le Conseil désire accorder du temps aux parties afin qu'elles essaient d'arriver à une entente relativement aux plaintes de pratique déloyale de travail dans les dossiers n^{os} 22214-C et 22242-C. Le syndicat devra aviser le Conseil au plus tard le 10 mai 2003 s'il désire toujours donner suite à ces plaintes et lui indiquer s'il doit fixer des dates d'audience.

[93] Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

CASES CITED

Brookville Transport Limited (1991), 84 di 146; and 15 CLRBR (2d) 128 (CLRB no. 856)

Camionnage C.P. inc., March 13, 2001 (CIRB LD 414)

Canada Post Corporation (1987), 69 di 173; 16 CLRBR (NS) 149; and 87 CLLC 16,029 (CLRB no. 626)

Canadian Broadcasting Corporation (1982), 44 di 19; and 1 CLRBR (NS) 129 (CLRB no. 383)

Maritime-Ontario, Parcel Division, [2000] CIRB no. 100

Télévision Saint-Maurice Inc. (1990), 83 di 179; 15 CLRBR (2d) 81; and 91 CLLC 16,041 (CLRB no. 841)

Transport Damaco International Ltée (1991), 84 di 84; and 92 CLLC 16,055 (CLRB no. 853)

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 3(1)(c); 20(1); 24, 24(4); 94(3)(a)(i); 97(1)

AFFAIRES CITÉES

Brookville Transport Limited (1991), 84 di 146; et 15 CLRBR (2d) 128 (CCRT n° 856)

Camionnage C.P. inc., 13 mars 2001 (CCRI LD 414)

Maritime-Ontario, Parcel Division, [2000] CCRI n° 100

Société canadienne des postes (1987), 69 di 173; 16 CLRBR (NS) 149; et 87 CLLC 16,029 (CCRT n° 626)

Société Radio-Canada (1982), 44 di 19; et 1 CLRBR (NS) 129 (CCRT n° 383)

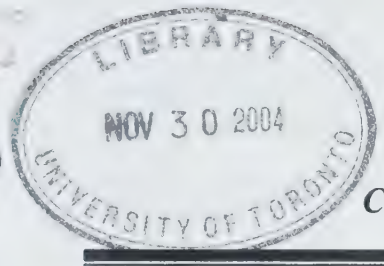
Télévision Saint-Maurice Inc. (1990), 83 di 179; 15 CLRBR (2d) 81; et 91 CLLC 16,041 (CCRT n° 841)

Transport Damaco International Ltée (1991), 84 di 84; et 92 CLLC 16,055 (CCRT n° 853)

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 3(1)c); 20(1); 24, 24(4); 94(3)a)(i); 97(1)

Government Publications



Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 5-03

Reasons for decision

Canadian Union of Public Employees, Airline Division, Air Canada Component,
applicant,
and
Air Canada; ZIP Air Inc.,
respondents.

CITED AS: Air Canada et al.

Board File: 23611-C

Decision no. 225
April 10, 2003

Interim order - Stay of proceedings - Union seek interim relief pursuant to section 19.1 of the *Canada Labour Code, Part I* - The relief sought includes request for interim order declaring notices of involuntary layoff issued by the employer to cabin personnel of the airline within bargaining unit represented by the union to be invalid and of no force and effect - The Board was advised by cousel for the employer that the employer had applied to the Ontario Superior Court of Justice under the provisions of the *Companies Creditors Arrangement Act* (*CCAA*) for an order staying all proceedings, suits and actions against and in respect of the applicant employer, and related companies - The Court's order must be interpreted as whole in its context - Considered in this light and upon a full reading of the provisions of the interim order it appears intended to deal comprehensively with the matters in issue and not as a segregated or unrelated series of issues - Such a comprehensive approach is an important objective of the *CCAA* in respect of insolvent entities - The Board has taken guidance from the Manitoba Court of Appeal in interpreting the word "proceeding" - It appears that the word "proceeding" would include the present CIRB proceeding as one that is intended to be captured by the order - Applying this reasoning to the present matters it is most appropriate, if issues of the status of Board proceedings falling within the apparent scope of the order arise, that the matter be first considered by the Court - Given the apparent need to address such issues in a comprehensive way it is best that they first be considered by the Court - The Board is of the view that the present Board proceedings are intended to be stayed and are stayed by the order of the Court - The Board is

Motifs de décision

Syndicat canadien de la fonction publique, division du transport aérien, élément Air Canada,
requérant,
et
Air Canada; ZIP Air Inc.,
intimées.

CITÉ: Air Canada et autre

Dossier du Conseil: 23611-C

Décision n° 225
le 10 avril 2003

Ordonnance provisoire - Suspension des procédures - Le syndicat a saisi le Conseil d'une demande d'ordonnance provisoire en vertu de l'article 19.1 du *Code canadien du travail, Partie I* - Le syndicat demandait au Conseil de rendre une ordonnance provisoire déclarant invalides et sans effet les avis de mise en disponibilité que l'employeur a fait parvenir au personnel de cabine compris dans l'unité de négociation représentée par le syndicat - Les procureurs de l'employeur ont informé le Conseil que l'employeur s'était adressé à la Cour supérieure de l'Ontario en invoquant la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* (la *LACC*), afin d'obtenir une ordonnance suspendant notamment toutes les procédures, poursuites et actions intentées contre l'employeur et les sociétés liées - Compte tenu des circonstances dans laquelle elle a été rendue, l'ordonnance de la Cour doit être interprétée globalement - Ce principe étant établi, il ressort de la lecture du texte complet de l'ordonnance provisoire que l'objectif visé est de régler l'ensemble des questions en litige plutôt qu'une série de questions distinctes ou disparates - Cette approche globale est d'ailleurs l'un des principaux objectifs visés par la *LACC* en ce qui concerne les entités devenues insolvables - Pour déterminer le sens à attribuer au mot «procédure», le Conseil s'est appuyé sur une décision rendue par la Cour d'appel du Manitoba - Il apparaît que le mot «procédure» employé dans l'ordonnance englobe la procédure entamée devant le CCRI - Si l'on applique ces mêmes principes à l'affaire qui nous occupe, il convient d'abord et avant tout, pour trancher la question de savoir si les procédures entamées devant le Conseil figurent au nombre de celles visées en apparence par

additionally of the view that it is most appropriate in the circumstances for it to defer deciding the present matters until the affected parties seek instructions in respect of them from the Court - The present proceedings are stayed pending expiration of the interim order or until further order of the Court.

l'ordonnance du tribunal, que l'affaire soit examinée par la Cour - Compte tenu de la nécessité manifeste de régler toutes les questions ensemble, il est préférable que l'affaire soit d'abord examinée par la Cour - Le Conseil en arrive dès lors à la conclusion que l'affaire en instance est également visée par l'ordonnance de sursis rendue par la Cour - Le Conseil est également d'avis qu'il doit absolument, eu égard aux circonstances, reporter sa décision sur la question dont il est saisi jusqu'à ce que les parties en cause s'adressent à la Cour pour faire clarifier son ordonnance - L'affaire en l'espèce est dès lors suspendue jusqu'à l'expiration de l'ordonnance provisoire, ou jusqu'à l'obtention d'une autre ordonnance.

The Board was composed of Mr. J. Paul Lordon, Q.C., Chairperson, sitting alone pursuant to section 14(3)(f) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*). This decision follows a conference call with the parties on April 1 and April 2, 2003.

Le Conseil se composait de M[e] J. Paul Lordon, c.r., Président, siégeant seul en vertu de l'alinéa 14(3)f) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*). La présente décision a été rendue à l'issue d'une téléconférence qui s'est déroulée les 1[er] et 2 avril 2003.

Counsel of Record

Ms. Beth Symes, for the Canadian Union of Public Employees, Airline Division, accompanied by Ms. Terry Hilborn;
Ms. Maryse Tremblay, Mr. Douglas G. Gilbert and Mr. Brian Burkett, for Air Canada;
Mr. David J. Ross and Ms. Tara Erskine, for ZIP Air Inc.

Procureurs inscrits au dossier

M[e] Beth Symes, pour le Syndicat canadien de la fonction publique, division du transport aérien, accompagnée de M[e] Terry Hilborn;
M[es] Maryse Tremblay, Douglas G. Gilbert et Brian Burkett, pour Air Canada;
M[es] David J. Ross et Tara Erskine, pour ZIP Air Inc.

I - Background

[1] On March 31, 2003, the Board received an application filed by the Canadian Union of Public Employees and the Air Canada Component of CUPE's Airline Division (CUPE and CUPE, Airline Division). The application of March 31, 2003, sought interim relief pursuant to the Board's authority under section 19.1 of the *Code*. The relief sought included request for an interim order of the Board declaring notices of involuntary lay-off issued by Air Canada on March 27, 2003, to cabin personnel of the airline within the bargaining unit represented by CUPE to be invalid and of no force and effect. It had been indicated that Air Canada intended to begin the lay-offs in question on April 3, 2003.

[2] It was submitted that the proposed lay-offs were in direct violation of a recently signed collective agreement negotiated by the parties following the merger of Air Canada and Canadian Airlines

I - Contexte

[1] Le 31 mars 2003, le Conseil a reçu une demande d'ordonnance provisoire présentée en vertu de l'article 19.1 du *Code* par le Syndicat canadien de la fonction publique et par le Syndicat canadien de la fonction publique, division du transport aérien, élément Air Canada (le SCFP et la division du transport aérien du SCFP). Le SCFP demandait notamment au Conseil de rendre une ordonnance provisoire déclarant invalides et sans effet les avis de licenciement datés du 27 mars 2003 qu'Air Canada a fait parvenir au personnel de cabine compris dans l'unité de négociation représentée par le SCFP. Il avait été indiqué qu'Air Canada entendait commencer à licencier les employés dès le 3 avril 2003.

[2] Le SCFP a fait valoir que les licenciements envisagés allaient directement à l'encontre de la convention collective signée par les parties au lendemain de la fusion d'Air Canada et de Lignes

International Limited and a subsequent single employer declaration by the Board pursuant to section 35 of the *Code*. It was submitted, in the present application, that the implementation of the relevant collective agreement should therefore be under the supervision of the Board, pursuant to the provisions of section 18.1 of the *Code*, and that such implementation required that the proposed lay-offs be declared invalid.

[3] The application of March 31, 2003, which alleged the violation of the above-cited *Code* provisions, requested an immediate conference call to consider related issues, including the requested interim order. On April 1, 2003, the Board communicated with the parties advising that the conference call requested in respect of the application had been scheduled for 3:00 p.m. on April 1, 2003. At the commencement of the conference call, the Board was advised by counsel for Air Canada that Air Canada had applied to the Ontario Superior Court of Justice under the provisions of the *Companies' Creditors Arrangement Act*, R.S.C. 1985, c. C-36, as amended (the *CCAA*) for an order *inter alia* staying all proceedings, suits and actions against and in respect of the applicant, Air Canada, and related companies including ZIP Air Inc. pursuant to the provisions of section 11 of the *CCAA*.

[4] Section 11 of the *CCAA* provides for a possible initial order that may impose, as the Court deems necessary, a stay of all proceedings that have been taken or that might be taken in respect of an affected company for a period not exceeding 30 days. There is no dispute that Air Canada and ZIP Air Inc., in the present circumstances, are companies that might be affected by an order of the Court pursuant to the provisions of the *CCAA*.

[5] During the conference call scheduled for April 1, 2003, the Board was advised that it was counsel's understanding that the requested order under the *CCAA* respecting Air Canada and ZIP Air Inc. was expected to be imminently issued and that it would include, *inter alia*, a stay of the Board proceedings. Later on April 1, 2003, the Board was forwarded by counsel for Air Canada a copy of an initial order under the provisions of the *CCAA* issued by the Honourable Mr. Justice Farley, of the Ontario Superior Court of Justice, on April 1, 2003.

[6] Certain provisions of that order are relevant for the present purposes, in particular clauses 3, 4, 24(c) and 70. These are set out in their entirety herewith:

aériennes Canadien International ltée et d'une déclaration d'employeur unique du Conseil fondée sur l'article 35 du *Code*. Le SCFP était d'avis que l'application de la convention collective pertinente devait dès lors être soumise à l'examen du Conseil en vertu des dispositions de l'article 18.1 du *Code* et qu'à cette fin, il était nécessaire que les licenciements prévus soient déclarés invalides.

[3] Dans la demande datée du 31 mars 2003 alléguant violation des dispositions susmentionnées du *Code*, le requérant insistait pour que le Conseil tienne immédiatement une téléconférence afin d'examiner les diverses questions connexes, dont celle de l'ordonnance provisoire. Le 1er avril 2003, le Conseil a communiqué avec les parties pour les informer que la téléconférence aurait lieu le jour même à 15 h. D'entrée de jeu, les procureurs d'Air Canada ont informé le Conseil qu'Air Canada s'était adressée à la Cour supérieure de l'Ontario en invoquant la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies*, L.R. 1985, ch. C-36, telle que modifiée (la *LACC*), afin d'obtenir une ordonnance suspendant notamment toutes les procédures, poursuites et actions intentées contre Air Canada et les sociétés liées, dont ZIP Air Inc., en vertu des dispositions de l'article 11 de la *LACC*.

[4] L'article 11 de la *LACC* prévoit que, dans le cas d'une demande initiale, le tribunal peut, par ordonnance, et aux conditions qu'il peut imposer, suspendre toutes les procédures intentées contre une société concernée pour une période maximale de 30 jours. Il est incontestable que, dans l'affaire qui nous occupe, Air Canada et ZIP Air Inc. sont les sociétés qui pourraient être concernées par une ordonnance rendue sous le régime des dispositions de la *LACC*.

[5] Au cours de la téléconférence du 1er avril 2003, le procureur a indiqué au Conseil qu'il croyait comprendre que l'ordonnance demandée en vertu de la *LACC* relativement à Air Canada et ZIP Air Inc. était attendue incessamment et qu'elle aurait pour effet de suspendre notamment les procédures entamées devant le Conseil. Un peu plus tard dans la journée, les procureurs d'Air Canada ont fait parvenir copie au Conseil d'une ordonnance initiale rendue par l'honorable juge Farley de la Cour supérieure de l'Ontario en vertu de dispositions de la *LACC*.

[6] Certaines dispositions de cette ordonnance ont un rapport avec l'affaire dont le Conseil est saisi en l'espèce, notamment les articles 3, 4, 24c) et 70, qui sont reproduits intégralement ci-après:

3. THIS COURT ORDERS that, until and including May 1, 2003, or such later date as the Court may order (the "Stay Period"), (a) no suit, action, enforcement process, extra-judicial proceeding or other proceeding (including a proceeding in any court, statutory or otherwise) (a "Proceeding") against or in respect of an Applicant or any present or future property, rights, assets or undertaking of an Applicant wheresoever located, and whether held by an Applicant in whole or in part, directly or indirectly, as principal or nominee, beneficially or otherwise, and without limiting the generality of the foregoing, including only the leasehold interests of the Applicants in any aircraft leased by an Applicant, whether in the possession of an Applicant, or subleased to another entity, any and all real property, personal property and intellectual property of an Applicant, and any and all securities, instruments, debentures, notes or bonds issued to, or held by or on behalf of an Applicant (the "Applicants' Property") shall be commenced and any and all Proceedings against or in respect of an Applicant or the Applicants' Property already commenced be and are hereby stayed and suspended, and (b) all persons are enjoined and restrained from realizing upon or enforcing by court proceedings, private seizure or otherwise, any security of any nature or description held by that person on the Applicants' Property or from otherwise seizing or retaining possession of the Applicants' Property, or from seizing or retaining aircraft operated by the Applicants.

4. THIS COURT ORDERS that all persons, including, without limitation, all employees and union officials or representatives, are hereby restrained from implementing, enforcing or imposing any form of job action, decision, ruling or award resulting from any process, grievance or arbitration pursuant to the provisions of any collective agreement with an Applicant or pursuant to the *Canada Labour Code* or other similar legislation.

...

24. c) Notwithstanding any collective agreement to which an Applicant is a party, upon seven day's notice to the employee and the applicable trade union, terminate the employment of such of their employees or temporarily lay off such of their employees as they deem appropriate on such terms as may be agreed upon between the Applicants and such employee, or failing such agreement, to deal with the consequences thereof in the Plan;

...

70. THIS COURT REQUESTS the aid and recognition of any court or any judicial, regulatory or administrative body in any province or territory of Canada (including the assistance of any court in Canada pursuant to Section 17 of the *CCAA*) and the Federal Court of Canada and any judicial, regulatory or administrative tribunal or other court constituted pursuant to the Parliament of Canada or the legislature of any province and any court or any judicial, regulatory or administrative body of the United States of America and the states or other subdivisions of the United States and any other nation or state

3. LE TRIBUNAL ORDONNE que, jusqu'au 1er mai 2003 inclusivement, ou à toute autre date ultérieure établie par le tribunal (la «période de suspension»), a) nulle poursuite, action, procédure d'exécution, procédure extrajudiciaire ou autre procédure (y compris une procédure devant un tribunal établi par une loi ou autrement) (une «procédure») ne peut être intentée contre l'une des requérantes ou relativement aux biens, droits, actifs ou entreprises actuels ou futurs de l'une des requérantes, peu importe où ils se trouvent, et qu'ils soient détenus par l'une des requérantes en totalité ou en partie, directement ou indirectement, comme mandant ou possesseur, à titre de bénéficiaire ou autrement, et sans limiter la portée de ce qui précède, y compris uniquement l'intérêt à bail détenu par les requérantes dans un aéronef loué par l'une d'elles, qu'il soit en sa possession ou ait été sous-loué à une autre entité, la totalité des biens meubles et immeubles et de la propriété intellectuelle de l'une des requérantes, ainsi que la totalité des valeurs, instruments, obligations, billets ou garanties émis à l'une des requérantes ou détenus par elle ou pour son compte (les «biens des requérantes»), et toutes les procédures déjà intentées contre l'une des requérantes ou relativement aux biens des requérantes sont immédiatement suspendues par les présentes, et b) il est interdit à qui que ce soit de réaliser ou d'exiger la réalisation par ordonnance d'un tribunal, saisie privée ou d'autres moyens des garanties de toute nature ou description détenues sur les biens des requérantes ou, par ailleurs, de saisir ou garder en sa possession des biens appartenant aux requérantes ou des aéronefs exploités par elles.

4. LE TRIBUNAL INTERDIT par les présentes à quiconque, y compris, mais non exclusivement, les employés ainsi que les dirigeants ou les représentants syndicaux, de mettre à exécution ou d'imposer tout type de moyen de pression ou de décision résultant d'un processus, grief ou renvoi à l'arbitrage en vertu des modalités d'une convention collective conclue avec l'une des requérantes ou des dispositions du *Code canadien du travail* ou d'une autre loi semblable.

...

24. c) Sans égard aux conventions collectives conclues avec les requérantes, et sous réserve d'un préavis de sept jours aux employés et au syndicat concerné, d'abolir les postes ou de licencier temporairement les employés, tel qu'elles le jugent nécessaire, suivant les modalités convenues avec les employés concernés ou, à défaut d'entente du genre, tenir compte des conséquences qui en découleront dans le plan;

...

70. LE TRIBUNAL SOLLICITE la collaboration des tribunaux ou des organismes judiciaires, administratifs ou de réglementation provinciaux et territoriaux du Canada (y compris de tous les tribunaux canadiens, en vertu de l'article 17 de la *LACC*) et de la Cour fédérale du Canada et des tribunaux judiciaires, administratifs et de réglementation ou de tout autre tribunal constitué sous le régime des lois du Parlement du Canada ou d'une assemblée législative provinciale et de tous les tribunaux ou organismes judiciaires, administratifs ou de réglementation des États-Unis d'Amérique et des états ou

to act in aid of and to be complementary to this Court in carrying out the terms of this order.

(pages 2-31)

[7] Following advice of the impending order of the Ontario Superior Court of Justice, the Board adjourned the conference call until the morning of April 2, 2003. After then hearing the parties further to the matters under consideration, the Board issued the following letter on April 2, 2003:

> The Board, as expressed during today's conference call with the parties, is of the view that the within proceeding is stayed due to the effect of the Order issued yesterday by the Ontario Superior Court of Justice (no. 03-CL 4932)
>
> As well, even if it were not stayed due to the effect of the referenced Order, the Board, pursuant to section 16(*l*.1) of the *Code*, is of the view that it should defer deciding the matter since it is now before the Honourable Mr. Justice Farley. The Board will issue more detailed reasons for its decision in due course.

[8] These are the more detailed *Reasons for decision* that the Board indicated that would be issued.

II - Parties' Position

[9] Counsel for the applicant CUPE, Airline Division, did not challenge the validity of the order of the Superior Court of Justice. Counsel, however, took the position that upon a reading of the terms of the order of the Superior Court of Justice, it appeared that the current proceedings before the Board should not be viewed as stayed. Counsel indicated that this conclusion was reached upon a reading of clause 4 of the initial order and that, in counsel's submission, clause 4 should be viewed as a complete code respecting the effect of the order in relation to industrial relations matters. It was suggested that if this approach were taken, the inclusion of the provisions of clause 4 indicated an intent to deal with industrial relations matters under the provisions of that clause only. Accordingly, it was submitted, the present proceedings should not be viewed as stayed by virtue of the more general provisions of clause 3.

[10] It was further urged upon the Board that, if the actual terms of clause 4 were carefully considered, its

autres régions des États-Unis, de même que de tous les autres états ou nations et leur demande de l'appuyer et de rendre des décisions complémentaires à celles de cette Cour aux fins de l'exécution des modalités de la présente ordonnance.

(pages 2-31; traduction)

[7] Ayant été informé que l'ordonnance de la Cour supérieure de l'Ontario était attendue incessamment, le Conseil a ajourné la téléconférence jusqu'au 2 avril 2003 au matin. Après avoir autorisé les parties à formuler la suite de leurs observations relativement à l'affaire en cause, le Conseil a rédigé la lettre suivante le 2 avril 2003:

> Comme il a été précisé lors de la téléconférence qui s'est déroulée un peu plus tôt aujourd'hui, le Conseil considère que la procédure entamée en l'espèce est suspendue en raison de l'ordonnance rendue hier par la Cour supérieure de l'Ontario (nº 03-CL 4932).
>
> Au surplus, même si la procédure n'était pas suspendue en application de l'ordonnance susmentionnée, le Conseil est d'avis, compte tenu des dispositions du paragraphe 16*l*.1) du *Code*, qu'il doit reporter à plus tard sa décision étant donné que l'affaire est désormais devant l'honorable juge Farley. Le Conseil entend exposer les motifs de sa décision en temps opportun.
>
> (traduction)

[8] Fidèle à son engagement, le Conseil expose donc ses *Motifs de décision* ci-après.

II - Position des parties

[9] Les procureurs du requérant, la division du transport aérien du SCFP, n'ont pas contesté la validité de l'ordonnance de la Cour supérieure de l'Ontario. Ils ont toutefois fait valoir qu'un examen du libellé de l'ordonnance indique que la procédure entamée devant le Conseil ne devrait pas être considérée comme suspendue. Ils en sont arrivés à cette conclusion, ont-ils dit, après avoir pris connaissance de l'article 4 de l'ordonnance initiale, qui leur apparaît comme un ensemble complet de règles définissant les effets de l'ordonnance sur le plan des relations du travail. Suivant cette interprétation, l'inclusion de l'article 4 veut donc dire que les questions de relations du travail sont assujetties aux dispositions de cet article seulement. Il faut dès lors, ont-ils dit, se garder de conclure que les dispositions générales de l'article 3 ont pour effet de suspendre la procédure entamée devant le Conseil.

[10] Les procureurs du requérant ont également soutenu qu'un examen attentif du libellé de l'article 4 révélait

intent was only to restrain the implementation, enforcement or imposition of the matters, decisions and awards discussed in the clause, and that it was not intended to stay the continuation of further proceedings. In other words, it was intended that enforcement of decisions and awards should cease but that the adjudication of the other matters might continue.

III - Analysis and Decision

[11] It is the Board's view that the argument of counsel for the applicant that the order should be interpreted so restrictively must be rejected. It is not appropriate to interpret any portion or section of the order of the Superior Court of Justice as a distinct and complete code. The order must be interpreted as a whole in its context, giving effect to individual paragraphs as components of a full and complete order of the Court. Considered in this light and upon a full reading of the provisions of the interim order, it appears intended to deal comprehensively with the matters in issue and not as a segregated or unrelated series of issues. Such a comprehensive approach is an important objective of the *CCAA* in respect of insolvent entities.

[12] The text of clause 3 of the interim order contemplates a comprehensive stay of all pending proceedings against Air Canada and ZIP Air Inc. The "proceedings" of the Board must be considered in this context.

[13] The Board has taken guidance in interpreting the word "proceedings" set out in clause 3, from the reasons of the Manitoba Court of Appeal in *Re International Woodworkers of America, Local 1-324* and *Wescana Inn Ltd. et al.* (1978), 82 D.L.R. (3d) 368. While the matter before the Manitoba Court of Appeal did not involve the *CCAA*, that court's interpretation of the notion of "proceedings" in generally similar circumstances does provide some guidance. In that matter, Mr. Justice O'Sullivan, J.A., speaking for a majority of the Manitoba Court of Appeal indicated as follows:

> I agree that the word "proceeding" is one of those words of very wide import that must be interpreted according to the context in which it is used. I do not think that the *ejusdem generis* principle or, perhaps more correctly, the *noscitur a sociis* maxim is decisive. The order is designed to give protection to the receiver-manager appointed by the Court in the conduct of his business as a receiver-manager, and I hold that the term

que l'ordonnance avait seulement pour objet de suspendre l'exécution ou l'imposition des procédures et décisions expressément mentionnées dans cet article, à l'exclusion des procédures déjà entamées. Autrement dit, ils allèguaient que l'exécution des décisions doit être interrompue, mais que les affaires en instance pourraient se poursuivre.

III - Analyse et décision

[11] Le Conseil est d'avis que l'interprétation restrictive que préconisent les procureurs du requérant doit être rejetée. Il n'y a pas lieu de considérer quelque partie de l'ordonnance de la Cour supérieure de l'Ontario comme un ensemble complet et distinct de règles. Compte tenu des circonstances dans laquelle elle a été rendue, l'ordonnance doit être interprétée globalement, chaque disposition constituant un élément d'une ordonnance exhaustive du tribunal. Ce principe étant établi, il ressort de la lecture du texte complet de l'ordonnance provisoire que l'objectif visé est de régler l'ensemble des questions en litige plutôt qu'une série de questions distinctes ou disparates. Cette approche globale est d'ailleurs l'un des principaux objectifs visés par la *LACC* en ce qui concerne les entités devenues insolvables.

[12] Le texte de l'article 3 de l'ordonnance provisoire envisage la suspension de toutes les procédures intentées contre Air Canada et ZIP Air Inc. C'est en tenant compte de ces éléments d'appréciation qu'il faut dès lors statuer sur la «procédure» du Conseil.

[13] Pour déterminer le sens à attribuer au mot «procédure» qui est employé à l'article 3 de l'ordonnance, le Conseil s'est appuyé sur la décision rendue par la Cour d'appel du Manitoba dans l'affaire *Re International Woodworkers of America, Local 1-324* and *Wescana Inn Ltd. et al.* (1978) 82 D.L.R. (3d) 368. Même si cette affaire ne se rapportait pas à l'application de la *LACC*, les principes appliqués par la Cour d'appel du Manitoba pour définir la notion de «procédure» dans une situation analogue à celle qui nous occupe demeurent valables. Dans cette affaire, le juge d'appel O'Sullivan, s'exprimant pour la majorité de la Cour d'appel du Manitoba, a fait observer ce qui suit:

> Je conviens que le mot «procédure» est l'un de ces termes très généraux dont le sens doit être défini en fonction du contexte dans lequel il est employé. Je ne crois pas que le principe de l'énumération non exhaustive (*ejusdem generis*), ou mieux encore, la maxime «un mot est connu par ceux auxquels il est associé», soit un élément déterminant. L'ordonnance est rédigée de manière à protéger l'administrateur-séquestre

"proceeding" in the receivership order embraces a proceeding before the Manitoba Labour Board to obtain certification as a certified bargaining agent.

Counsel for the union also submitted that, even if "proceeding" includes "certification applications", it cannot be said that an application for certification is one taken "against" an employer. He made an attractive argument for the view that the Manitoba *Labour Relations Act* contemplates that certification is a means of ensuring labour-management harmony and that collective bargaining cannot be considered an adversary procedure. However that may be, I am satisfied that what is contemplated by the receiving order is that leave is necessary for any proceeding which may affect the receiver-manager in the carrying on of his business and, therefore, I conclude, contrary to the decision of the learned Queen's Bench Judge, that an application for certification is "a proceeding taken or continued against the Defendant or the Receiver and Manager."

...

The remaining question is whether or not leave should be given to the union in the circumstances of this particular case. In my opinion, the question is one for the discretion of the Court. Among the considerations that would no doubt be considered is the length of time during which it is contemplated that the receiver-manager will carry on the business. No doubt the Courts will proceed on the basis that it is clear legislative policy that the organization of employees into unions which conduct collective bargaining under the restraints and protection of The *Labour Relations Act* should be encouraged where a sufficient number of employees in an appropriate bargaining unit freely choose a union to be their bargaining agent.

In the case before us, it is apparent that the receiver-manager is not appointed for a limited period. He was still carrying on the business on October 12th, when the hearing was held before us. Under all the circumstances, I hold that this is an appropriate case for leave to be given.

Accordingly, I would allow the appeal to the extent of varying the order appealed from to delete the declaration therein set out and to substitute provision for leave to the union to continue its application for certification. I would make no order as to costs of the appeal.

(pages 374-376)

[14] Additionally, Monnin, J.A., dissenting in part, noted:

I am satisfied that the receiving order contemplates that leave from the court is necessary for any proceedings or type of proceedings of any nature whatsoever which may affect the

désigné par le tribunal afin qu'il puisse s'acquitter de son mandat à ce titre, et je conclus que le mot «procédure» utilisé dans l'ordonnance de mise sous séquestre s'entend aussi d'une procédure entamée devant la Commission des relations de travail du Manitoba en vue de l'accréditation d'un agent négociateur.

Le procureur du syndicat a également fait valoir que, même si le mot «procédure» englobe les «demandes d'accréditation», il est impossible d'affirmer qu'une telle demande est une procédure intentée «contre» un employeur. Il a défendu d'habile manière le point de vue selon lequel la procédure d'accréditation prévue dans la *Loi sur les relations du travail* du Manitoba se veut un moyen de favoriser des relations du travail harmonieuses, ce qui lui fait dire que la négociation collective ne peut pas être considérée comme une procédure contradictoire. Quoi qu'il en soit, je suis convaincu que ce qui est prévu dans l'ordonnance de mise sous séquestre c'est que nulle procédure susceptible d'avoir une incidence sur l'exécution du mandat de l'administrateur-séquestre ne peut être entamée sans l'autorisation du tribunal et je conclus dès lors, en dépit de la décision de l'éminent juge du Banc de la Reine, qu'une demande d'accréditation est une «procédure entamée contre l'intimé ou l'administrateur-séquestre».

...

La dernière question à trancher est de savoir s'il y a lieu d'accorder l'autorisation demandée par le syndicat eu égard aux faits de l'affaire dont je suis saisi. À mon sens, c'est le genre de question qu'il appartient au tribunal de trancher. Au nombre des considérations qui entreraient sans nul doute en ligne de compte figure le temps requis par l'administrateur-séquestre pour s'acquitter de son mandat. Nul doute que les tribunaux tiendront pour acquis que l'objectif du législateur était sans contredit d'encourager le regroupement des travailleurs dans des syndicats qui entament des négociations collectives sous le régime de la *Loi sur les relations du travail* du Manitoba lorsqu'un nombre suffisant de travailleurs constituant une unité habile à négocier collectivement désignent librement le syndicat qu'ils veulent avoir comme agent négociateur.

Dans l'affaire qui nous occupe, il est manifeste que le mandat de l'administrateur-séquestre ne se limite pas à une période déterminée. Il était toujours actif le 12 octobre lorsque les parties ont comparu devant moi. Eu égard à l'ensemble des circonstances, je conclus qu'il y a lieu d'accorder l'autorisation demandée.

En conséquence, j'accueillerai l'appel en vue de modifier l'ordonnance en cause pour supprimer la déclaration qui s'y trouve et y substituer une disposition autorisant le syndicat à donner suite à sa demande d'accréditation. Je ne rendrai aucune ordonnance quant à l'adjudication des frais de l'appel.

(pages 374-376; traduction)

[14] En outre, le juge d'appel Monnin, dissident en partie, a fait observer ce qui suit:

Il a été établi à ma satisfaction que l'ordonnance de mise sous séquestre prévoit qu'il faut obtenir l'autorisation du tribunal pour entamer une procédure susceptible d'avoir une incidence

receiver and manager in the carrying on of his business, and whether he must enter into collective bargaining with his recently hired employees is a matter which certainly concerns his business. I have no hesitation in concluding that an application for certification to the labour board is a proceeding "taken or continued against the Defendant or the said Receiver and Manager without leave of this Court first being obtained."

(page 686)

[15] While the situation of a monitor under the *CCAA* may differ in some respects from that of a receiver-manager, the notion of a "proceeding" should be given a similar interpretation in the present circumstances. It appears that the word "proceeding" as used in clause 3, particularly considering the use of the words "including a proceeding in any court, statutory or otherwise," would include the present CIRB proceeding as one that is intended to be captured by the order. Additionally, the Manitoba Court of Appeal case cited suggests that, in circumstances where labour proceedings form a component of the environment in which a receiver-manager is attempting to develop an integrated approach to insolvency, bankruptcy or related proceedings, it is most appropriate that the agency charged under the relevant legislation with the development of the integrated corporate restructuring be approached first in respect of any proceedings sought to be exempted from the scope of the relevant order. Applying this reasoning to the present matters, it is most appropriate, if issues of the status of Board proceedings falling within the apparent scope of the order arise, that the matter be first considered by the Ontario Superior Court of Justice.

[16] The Board is reinforced in its conclusion by the decision of the Ontario Labour Relations Board (OLRB) in *Steinberg Inc. (Miracle Food Mart Division)*, [1992] OLRB Rep. July 860, where a panel of the OLRB held that the *Companies Creditors Arrangement Act* intended to include labour relations Board proceedings within the scope of an applicable order. In that decision the OLRB, indicated:

15. It is the conclusion of the Board that the individual complainants and the Teamsters must be content to have the proceedings await the expiration of the stay order or must seek a variation of that order to permit the instant proceedings to continue as presently constituted. In that regard, the Board

sur l'exécution du mandat de l'administrateur-séquestre, et la question de savoir s'il doit négocier collectivement avec les travailleurs qu'il a récemment embauchés en est certainement une qui a rapport avec l'exécution de son mandat. C'est sans aucune hésitation que j'en arrive à la conclusion qu'une demande d'accréditation adressée à la Commission des relations de travail du Manitoba est une «procédure entamée contre l'intimé ou l'administrateur-séquestre sans avoir obtenu au préalable l'autorisation du présent tribunal».

(page 686; traduction)

[15] Si la situation d'un contrôleur nommé en vertu de la *LACC* est différente à certains égards de celle d'un administrateur-séquestre, la notion de «procédure» devrait être interprétée de la même façon dans l'affaire qui nous occupe. Il apparaît que le mot «procédure» employé à l'article 3 de l'ordonnance, surtout en association avec les mots «y compris une procédure devant un tribunal établi par une loi ou autrement», englobe la procédure entamée devant le CCRI. Au surplus, dans la décision de la Cour d'appel du Manitoba, précitée, il est indiqué que, dans les cas où la procédure entamée devant une commission des relations de travail constitue l'un des éléments du cadre dans lequel un administrateur-séquestre s'applique à établir un plan d'action global en ce qui concerne l'insolvabilité, la faillite ou les procédures connexes, il convient d'abord et avant tout de s'adresser à l'organisme qui a été chargé, en vertu de la loi pertinente, d'établir le plan général de restructuration de l'entreprise pour faire exclure une procédure de l'application de l'ordonnance pertinente. Si l'on applique ces mêmes principes à l'affaire qui nous occupe, il convient d'abord et avant tout, pour trancher la question de savoir si les procédures entamées devant le Conseil figurent au nombre de celles visées en apparence par l'ordonnance du tribunal, que l'affaire soit examinée par la Cour supérieure de l'Ontario.

[16] Cette conclusion du Conseil est confirmée par la décision de la Commission des relations de travail de l'Ontario (CRTO) dans l'affaire *Steinberg Inc. (Miracle Food Mart Division)*, [1992] OLRB Rep. July 860. Dans cette affaire, un banc de la CRTO est arrivé à la conclusion que la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* faisait en sorte d'inclure les procédures entamées devant les commissions des relations de travail dans les ordonnances applicables. La CRTO a fait observer ce qui suit:

[15] La Commission en arrive à la conclusion que les plaignants et la Fraternité internationale des Teamsters doivent s'accommoder du fait que la procédure est suspendue jusqu'à l'expiration de l'ordonnance de sursis ou présenter une demande en vue de la faire modifier pour que la procédure

notes the acknowledgment by counsel for Steinberg that these proceedings were not disclosed to the court issuing the ex parte order nor referred to in the materials filed by Steinberg in support of the application under *C.C.A.A.* The duty to make full and frank disclosure of all material facts in seeking an ex parte order was noted by counsel for the individual complainants: see also *Philip's Manufacturing Ltd. supra*. It was asserted that Steinberg either did not intend the Board proceedings to be caught by the stay order or concealed the existence of the instant complaint and the stage the proceedings had reached. The Board need not decide if either proposition is correct although the Board is troubled by the lack of disclosure. Nonetheless, the language of the *C.C.A.A.* and the court order and the jurisprudence have led the Board to conclude that these proceedings are embraced by the order. Steinberg's position is that, notwithstanding the lack of disclosure in the ex parte application, the Board proceedings are caught by the stay order, the individual complainants and the Teamsters must seek a variation in the order in the Quebec courts (before the Judge issuing the original order) and any modification in the order to permit these proceedings to continue will be opposed. Those matters are ultimately for the court to consider if the individual complainants and the Teamsters do seek such a variation.

(page 869)

[17] It should be noted that the nature of the proceedings in the present file is also a factor to be considered. If the insolvency of Air Canada and ZIP Air Inc. are to be effectively addressed, it may well be necessary for the monitor and presiding Court to propose and consider measures that could include the very lay-offs opposed by the application presently under consideration. Indeed, clause 24(c) of the Court's order cited above specifically contemplates the possibility of lay-offs not provided for or in a manner not provided for in the relevant collective agreement. Given the apparent need to address such issues in a comprehensive way, it is best that they first be considered by the Court. If it is then appropriate for Board process to resume, this may be promptly done.

[18] In conclusion, therefore, the Board is of the view that the present Board proceedings are intended to be stayed and are stayed by the order of the Court of April 1, 2003, in accordance with its terms.

entamée en l'instance puisse suivre son cours comme prévu. À cet égard, la Commission attire l'attention sur le fait que le procureur de Steinberg a admis que l'existence de cette procédure n'avait pas été divulguée au tribunal qui a rendu l'ordonnance *ex parte* non plus que dans les documents déposés au soutien de la demandée fondée sur la *LACC*. Le procureur des plaignants a insisté sur l'obligation de divulguer tous les faits pertinents pour obtenir une ordonnance *ex parte*: voir aussi *Philip's Manufacturing Ltd.*, précitée. Il a soutenu que, de deux choses l'une, ou bien Steinberg ne voulait pas que la procédure entamée devant la Commission soit visée par l'ordonnance de sursis, ou bien Steinberg a caché l'existence de la plainte en l'instance et l'état d'avancement de l'instance. La Commission n'a nul besoin de déterminer si l'un ou l'autre des postulats est fondé même si elle trouve troublant que Steinberg se soit gardée de mentionner cette procédure. Quoi qu'il en soit, le libellé de la *LACC*, l'ordonnance du tribunal et la jurisprudence ont incité la Commission à conclure que cette procédure est visée par l'ordonnance du tribunal. Steinberg soutient que, même si elle s'est abstenue d'en faire état dans la demande *ex parte*, la procédure entamée devant la Commission est visée par l'ordonnance de sursis et les plaignants de même que la Fraternité internationale des Teamsters doivent saisir les tribunaux du Québec (c'est-à-dire le juge ayant rendu l'ordonnance initiale) d'une demande de modification de l'ordonnance de sursis pour exclure cette procédure, ce à quoi Steinberg entend bien s'opposer. C'est au tribunal qu'il appartient en définitive de statuer sur ces questions si les plaignants et la Fraternité internationale des Teamsters veulent obtenir une telle modification.

(page 869; traduction)

[17] Il convient de préciser que la nature de la procédure entamée devant le Conseil dans l'affaire qui nous occupe est aussi un facteur dont il faut tenir compte. Pour en arriver à régler efficacement le problème de l'insolvabilité d'Air Canada et de ZIP Air Inc., il est fort possible que le contrôleur et le tribunal qui préside à la restructuration soient obligés de proposer un certain nombre de mesures, dont les licenciements mêmes auxquels le SCFP s'oppose en l'espèce. En effet, l'alinéa 24c) de l'ordonnance de la Cour supérieure de l'Ontario, précitée, envisage expressément la possibilité de licenciements non prévus d'une manière ou d'une autre dans la convention collective. Compte tenu de la nécessité manifeste de régler toutes les questions ensemble, il est préférable que l'affaire soit d'abord examinée par la Cour supérieure de l'Ontario. S'il convient par la suite de reprendre la procédure, le Conseil pourra rappeler rapidement les parties.

[18] Le Conseil en arrive dès lors à la conclusion que l'affaire en instance est également visée par l'ordonnance de sursis rendue par la Cour supérieure de l'Ontario le 1er avril 2003 et qu'elle est suspendue en vertu des modalités de cette ordonnance.

[19] It is additionally of importance to note that, in clause 70 of the order cited above, the Board, as are any judicial, regulatory or administrative bodies in any province or territory of Canada, is requested to act in aid of or in a manner complementary to the Court in carrying out the terms of the interim order of April 1, 2003.

[20] Under the provisions of section 16(*l*.1) of the *Code*, the Board has the power to defer deciding any matter where it considers the matter could be resolved by arbitration or an alternate method of resolution. Considering that the present matters obviously and appropriately may be the subject of consideration during the insolvency proceedings under the *CCAA*, now taking place before the Ontario Superior Court of Justice, the Board is additionally of the view that it is most appropriate, in the circumstances, for it to defer deciding the present matters until the affected parties seek instructions in respect of them from the Court.

[21] In the circumstances, therefore, the present proceedings are stayed pending expiration of the interim order of April 1, 2003, or until further order of the Court.

[19] Il est également important de préciser qu'à l'article 70 de l'ordonnance précitée, le Conseil, à l'instar des organismes judiciaires, administratifs ou de réglementation provinciaux ou territoriaux du Canada, est prié de prêter son concours au tribunal ou de rendre des décisions complémentaires pour mettre à exécution l'ordonnance provisoire rendue le 1er avril 2003.

[20] En vertu des dispositions du sous-alinéa 16*l*.1) du *Code*, le Conseil est habilité à reporter sa décision sur une question lorsqu'il estime qu'elle pourrait être réglée par l'arbitrage ou par un autre mode de règlement des différends. Étant donné que l'affaire dont le Conseil est saisi en l'espèce pourrait de toute évidence et à juste titre être prise en considération dans le cadre de la procédure d'insolvabilité fondée sur la *LACC* qui est désormais engagée devant la Cour supérieure de l'Ontario, le Conseil est également d'avis qu'il doit absolument, eu égard aux circonstances, reporter sa décision sur la question dont il est saisi jusqu'à ce que les parties en cause s'adressent à la Cour pour faire clarifier son ordonnance.

[21] Eu égard aux circonstances, l'affaire en l'espèce est dès lors suspendue jusqu'à l'expiration de l'ordonnance provisoire du 1er avril 2003, ou jusqu'à l'obtention d'une autre ordonnance.

CASES CITED

International Woodworkers of America, Local 1-324 and *Wescana Inn Ltd. et al. (Re)* (1978), 82 D.L.R. (3d) 368 (Man.)

Steinberg Inc. (Miracle Food Mart Division), [1992] OLRB Rep. July 860

STATUTES CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 14(3); 16(*l*.1); 18.1; 19.1; 35

Compagnies Creditors Arrangement Act, s. 11

AFFAIRES CITÉES

International Woodworkers of America, Local 1-324 and *Wescana Inn Ltd. et al. (Re)* (1978), 82 D.L.R. (3d) 368 (Man.)

Steinberg Inc. (Miracle Food Mart Division), [1992] OLRB. Rep. July 860

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 14(3); 16(*l*.1); 18.1; 19.1; 35

Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies, art. 11

CA1
L100
K22

Government
Publications

NOV 30 2004
UNIVERSITY OF TORONTO

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 5-03

Reasons for decision

Kris S. Cann,
applicant,
and
Public Service Alliance of Canada,
bargaingin agent,
and
Yarmouth Airport Commission Association,
employer.

CITED AS: Kris S. Cann

Board File: 23126-C

Decision no. 228
April 29, 2003

This is an application for revocation pursuant to section 38(1) of the *Canada Labour Code, Part I* (the *Code*).

Revocation of certification - Bargaining unit - Practice and procedure - The applicant filed an application to have the union's certification revoked - Section 47.1 of the *Code* applies in this matter - The difference in wording between sections 47(1) and 47.1 of the *Code* concerning the continuation of the collective agreement and its terms is significant - Where an operation is covered only under section 47(1) of the *Code*, the collective agreement continues in force until its term expires - With the standard bridging provisions contained in most collective agreements, the collective agreement continues until a new collective agreement is negotiated - Where an operation is covered by section 47.1 of the *Code*, the words chosen by Parliament indicate that the collective agreement does not continue in force, but rather stipulate that only the terms of the conditions of employment contained in the collective agreement continue in force - Accordingly, no collective agreement is in force where an operation falls within the factual circumstances of section 47.1 of the *Code* - This difference is important when considering an application for revocation under sections 38 and 39 of the *Code* - There is no collective agreement applicable to the bargaining unit in force - However, the terms of the conditions of employment contained within the expired collective agreement continue in force - The Board is only permitted to make an order revoking the certification if it first concludes

Motifs de décision

Kris S. Cann,
requérant,
et
Alliance de la Fonction publique du Canada,
agent négociateur,
et
Yarmouth Airport Commission Association,
employeur.

CITÉ: Kris S. Cann

Dossier du Conseil: 23126-C

Décision n° 228
le 29 avril 2003

Il s'agit d'une demande de révocation fondée sur le paragraphe 38(1) du *Code canadien du travail, Partie I* (le *Code*).

Révocation de l'accréditation - Unité de négociation - Pratique et procédure - Le requérant a présenté une demande en vue de faire révoquer l'accréditation du syndicat - L'article 47.1 du *Code* est applicable en l'instance - La différence entre le libellé du paragraphe 47(1) et de l'article 47.1 quant au maintien en vigueur de la convention collective et des conditions d'emploi qu'elle prévoit est importante - Lorsqu'une exploitation n'est visée qu'au paragraphe 47(1), la convention collective reste en vigueur jusqu'à sa date d'expiration - Grâce aux dispositions normales servant à faire le pont, contenues dans la plupart des conventions collectives, la convention collective reste donc en vigueur jusqu'à ce qu'une nouvelle convention soit négociée - Lorsqu'une exploitation est visée par l'article 47.1, la formulation que le Parlement a choisie stipule que la convention collective n'est pas maintenue en vigueur; seules les conditions d'emploi qu'elle prévoit sont maintenues - Il s'ensuit qu'aucune convention collective n'est en vigueur quand une exploitation se trouve dans les circonstances de fait que décrit l'article 47.1 - Cette différence est importante lorsqu'il s'agit de trancher une demande de révocation fondée sur les articles 38 et 39 du *Code* - L'unité de négociation existante n'est assujettie à aucune convention collective - Néanmoins, les conditions d'emploi de la convention collective qui est venue à expiration continuent d'être en vigueur - Le Conseil ne

that the bargaining agent has failed to make a reasonable effort to enter into a collective agreement - In the case at hand, the union's efforts to bargain were frustrated by the employer's action - The Board concludes that the union has made a reasonable effort to enter into a collective agreement - The application is dismissed.

peut rendre une ordonnance révoquant l'accréditation que s'il a conclu d'abord que l'agent négociateur n'a pas fait d'effort raisonnable en vue de conclure une convention collective - Dans le cas qui nous occupe, les efforts que le syndicat a déployés pour arriver à conclure une convention collective ont été frustrés chaque fois par les actions de l'employeur - Le Conseil conclut que le syndicat a fait un effort raisonnable pour conclure une convention collective - La demande est rejetée.

The Board, consisting of Mr. Gordon D. Hamilton, Vice-Chairperson, and Ms. Karen Brennan and Ms. Wendy Dawes, Members, considered the above-noted application.

Section 16.1 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*) provides that the Board may decide any matter before it without holding an oral hearing. Having reviewed the parties' submissions and the investigating officer's report, the Board is satisfied that the documents on file are sufficient to deal with the matter without holding a hearing.

Le Conseil, composé de M[e] Gordon D. Hamilton, Vice-président, ainsi que de M[mes] Karen Brennan et Wendy Dawes, Membres, a examiné la demande susmentionnée.

L'article 16.1 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*) prévoit que le Conseil peut trancher toute affaire ou question dont il est saisi sans tenir d'audience. Ayant examiné les observations des parties et le rapport de l'agent enquêteur, le Conseil est convaincu que les documents au dossier sont suffisants pour qu'il puisse rendre sa décision sans tenir d'audience.

Parties' Representatives of Record

Mr. Kris S. Cann, representing himself;
Mr. Sean Blatt, for the Public Service Alliance of Canada;
Mr. Fraser W. Howell, for the Yarmouth Airport Commission Association.

Représentants des parties au dossier

M. Kris Cann, en son nom;
M. Sean Blatt, pour l'Alliance de la fonction publique du Canada;
M. Fraser W. Howell, pour la Yarmouth Airport Commission Association.

These reasons for decision were written by Mr. Gordon D. Hamilton, Vice-Chairperson.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M[e] Gordon D. Hamilton, Vice-président.

I - Nature of the Complaint

[1] On July 22, 2002, Mr. Kris S. Cann (the applicant) filed an application for revocation pursuant to section 38(1) of the *Code*. The respondent, the Public Service Alliance of Canada (PSAC or the union), is the certified bargaining agent for the affected bargaining unit, encompassing "all employees of the Yarmouth Airport Commission Association, **excluding** manager/chief executive officer and the secretary/airport clerk."

I - Nature de la demande

[1] Le 22 juillet 2002, M. Kris S. Cann (le requérant) a présenté une demande de révocation fondée sur le paragraphe 38(1) du *Code*. L'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC ou le syndicat) est l'agent négociateur accrédité de l'unité de négociation visée, composée de «tous les employés de Yarmouth Airport Commission Association, **à l'exclusion** du gestionnaire/directeur général et de la secrétaire/préposée à l'aéroport».

II - Facts

[2] Prior to October 1, 1997, the employees of the above-described bargaining unit were covered by a collective agreement between their former employer,

II - Les faits

[2] Jusqu'au 1[er] octobre 1997, les employés membres de l'unité de négociation décrite ci-dessus étaient assujettis à une convention collective conclue entre leur ancien

the Treasury Board of Canada, and the PSAC. With the transfer of the airport operating authority from Transport Canada to the Yarmouth Airport Commission Association (YAC or the employer) pursuant to the *Airport Transfer (Miscellaneous Matters) Act*, the union filed an application for certification with the Canada Industrial Relations Board on October 9, 1997. The union was duly certified by order no. 7303-U on December 17, 1997. The YAC replaced the Treasury Board of Canada as the true employer.

[3] Prior to the transfer of operating authority, the union had served notice to bargain on behalf of the employees of the current bargaining unit, among others, on the Treasury Board of Canada on April 22, 1997. After being certified by the Board in December 1997, the union also served a notice to bargain on the YAC on January 21, 1998. Thereafter, collective bargaining commenced in June 1998. Subsequent collective bargaining meetings were conducted on August 16, 1999. No explanation was provided as to the reason for the delay of more than one year to continue with the collective bargaining between 1998 and 1999. Both parties claim that difficult schedules and the resultant unavailability was the reason. No evidence beyond these allegations was provided.

[4] Collective bargaining resumed in the summer and fall of 1999. However, negotiations hit a snag when the issue of the inclusion of dependent contractors arose. By January 2000, it became clear that the Board's assistance would be required to make a determination on the disagreement. After conducting a thorough investigation and then a public hearing on December 5, 2000, the Board issued the reasons for its decision *Yarmouth Airport Commission Association et al.*, January 18, 2001(CIRB LD 380).

[5] On January 30 and February 2, 2001, within weeks after the Board's decision, the employer advertised its request for proposals from individuals interested in bidding for the work of ground handling, refueling, weather observation, and radio advisory services at the airport. This was the work carried out by bargaining unit employees. The deadline for proposals was February 6, 2001. The successful bidder was Sou'West Aviation Services, owned by the current applicant, Kris S. Cann. The agreement between Sou'West

employeur, le Conseil du Trésor du Canada, et l'AFPC. Avec la cession par Transports Canada de l'exploitation de l'aéroport à la Yarmouth Airport Commission Association (YAC ou l'employeur), en application de la *Loi relative aux cessions d'aéroports*, le syndicat a présenté une demande d'accréditation au Conseil canadien des relations industrielles le 9 octobre 1997; il a été dûment accrédité en vertu de l'ordonnance nº 7303-U, datée du 17 décembre 1997. La YAC a remplacé le Conseil du Trésor du Canada en tant qu'employeur des membres de l'unité de négociation.

[3] Avant la cession de l'exploitation de l'aéroport, le syndicat avait donné un avis de négocier au Conseil du Trésor du Canada le 22 avril 1997, notamment à l'égard des employés faisant partie de l'unité de négociation actuelle. Une fois accrédité par le Conseil en décembre 1997, le syndicat a aussi donné avis de négocier à la YAC, cette fois le 21 janvier 1998. La négociation collective entre les parties a commencé plus tard cette année-là, en juin. Toutefois, elle n'a repris ensuite que le 16 août 1999. Les parties n'ont avancé aucune raison pour justifier ce délai de plus d'un an, entre juin 1998 et août 1999, en se contentant de déclarer qu'elles n'étaient pas disponibles pour négocier en raison de leur emploi du temps très chargé.

[4] Quoi qu'il en soit, la négociation collective a repris à l'été et à l'automne de 1999, mais s'est butée à un écueil quand la question de l'inclusion des entrepreneurs dépendants dans l'unité de négociation a été soulevée. En janvier 2000, il était devenu évident que le Conseil allait devoir intervenir pour trancher le différend. Après avoir mené une enquête approfondie puis tenu une audience, le 5 décembre 2000, le Conseil a rendu la décision *Yarmouth Airport Commission Association et autre*, 18 janvier 2001 (CCRI LD 380).

[5] Le 30 janvier et le 2 février 2001, quelques semaines seulement après que cette décision du Conseil eut été rendue, l'employeur a annoncé son appel de propositions de personnes désireuses de soumissionner pour exécuter les tâches d'entretien au sol, de ravitaillement, d'observation météo et de services consultatifs radio à l'aéroport. Ces tâches avaient été exécutées jusque-là par les membres de l'unité de négociation. La date limite de présentation des propositions était fixée au 6 février 2001. Le

Aviation Services and the YAC was signed on February 20, 2001.

[6] Collective bargaining resumed on August 15, 2001; however, it is apparent that the status of those individuals working under Sou'West Aviation performing ground handling, refueling, weather observation, and radio advisory services at the airport was an issue. Shortly thereafter, in October 2001, the YAC made a settlement offer in collective bargaining. However, the offer involved only two employees, with the remainder of the employees being considered by the YAC as falling outside the scope of the collective agreement.

[7] On December 10, 2001, the union filed a request for the Board to reaffirm its earlier decision and to direct the YAC to recognize that Sou'West Aviation Services employees were covered by the certification order and the scope of the collective agreement. After another investigation and consideration of the parties' submissions, the Board issued another decision, *Yarmouth Airport Commission Association et al.*, June 24, 2002 (CIRB LD 672), in which it confirmed the inclusion of certain employees in the bargaining unit and that they were covered by the terms of the collective agreement, including the applicant.

[8] On July 30, 2002, the union filed a notice of dispute with the Director General, Federal Mediation and Conciliation Service, pursuant to section 71 of the *Code*, and requested that a conciliation officer be appointed. The notice of dispute was filed eight days after this application for revocation was filed. After the Board concluded its investigation in October 2002, it requested that further submissions be filed in order to provide additional particulars clarifying certain allegations of employer interference. The Board also requested at the same time that any additional particulars concerning collective bargaining efforts be outlined prior to a scheduled hearing. In making this request, the Board expressly indicated that it might receive information that might result in the cancellation of the scheduled hearing, pursuant to its general powers under section 16.1 of the *Code*.

soumissionnaire dont la proposition a été retenue, Sou'West Aviation Services, est une entreprise appartenant au requérant, Kris S. Cann. Le contrat passé entre Sou'West Aviation Services et la YAC a été signé le 20 février 2001.

[6] La négociation collective a repris le 15 août 2001, mais il est évident que la situation des personnes travaillant pour Sou'West Aviation affectées aux tâches d'entretien au sol, de ravitaillement et d'observation météo ainsi qu'aux services consultatifs radio à l'aéroport était une question épineuse. Peu de temps après, en octobre 2001, la YAC a fait une offre de règlement de la convention collective, mais cette offre ne portait que sur deux employés, tous les autres étant considérés par l'employeur comme n'étant pas assujettis à la convention collective.

[7] Le 10 décembre 2001, le syndicat a présenté au Conseil une demande l'invitant à réaffirmer sa décision antérieure en enjoignant à la YAC de reconnaître que les employés de Sou'West Aviation Services étaient assujettis à l'ordonnance d'accréditation et, partant, à la convention collective. Après avoir mené une nouvelle enquête et examiné les observations des parties, le Conseil a rendu une autre décision, *Yarmouth Airport Commission Association et autre*, 24 juin 2002 (CCRI LD 672), dans laquelle il a confirmé l'inclusion de certains employés dans l'unité de négociation et confirmé aussi qu'ils étaient assujettis à la convention collective, tout comme le requérant.

[8] Le 30 juillet 2002, le syndicat a fait parvenir un avis de différend au directeur général du Service fédéral de médiation et de conciliation, en vertu de l'article 71 du *Code*, pour réclamer la nomination d'un conciliateur. L'avis de différend a été déposé huit jours après le dépôt de la présente demande de révocation. Après avoir terminé son enquête, en octobre 2002, le Conseil a demandé aux parties de lui présenter des observations supplémentaires, afin d'obtenir d'autres détails qui lui permettraient de tirer au clair certaines allégations d'ingérence de l'employeur. Le Conseil a aussi demandé en même temps aux parties de lui donner tout renseignement supplémentaire au sujet de leurs démarches de négociation collective avant de tenir une audience. Ce faisant, le Conseil avait expressément précisé que l'information qu'on lui communiquerait pourrait l'inciter à annuler l'audience prévue en vertu des pouvoirs généraux que lui donne l'article 16.1 du *Code*.

[9] After reviewing the latest submissions, the Board cancelled the scheduled hearing and notified the parties that it was satisfied that the documents on file were sufficient to deal with the application.

III - Analysis

[10] The sections of the *Code* that must be considered at the outset are sections 47(1) and 47.1(a):

> 47.(1) Where the name of any portion of the public service of Canada specified from time to time in Part I or II of Schedule I to the *Public Service Staff Relations Act* is deleted and that portion of the public service of Canada is established as or becomes a part of a corporation or business to which this Part applies, or where a portion of the public service of Canada included in a portion of the public service of Canada so specified in Part I or II of Schedule I to that Act is severed from the portion in which it was included and established as or becomes a part of such a corporation or business,
>
> (a) a collective agreement or arbitral award that applies to any employees in that portion of the public service of Canada and that is in force at the time the portion of the public service of Canada is established as or becomes a part of such a corporation or business continues in force, subject to subsections (3) to (7), until its term expires; and
>
> (b) the *Public Service Staff Relations Act* applies in all respects to the interpretation and application of the collective agreement or arbitral award.
>
> ...
>
> 47.1 Where, before the deletion or severance referred to in subsection 47(1), notice to bargain collectively has been given in respect of a collective agreement or arbitral award binding on employees of a corporation or business who, immediately before the deletion or severance, were part of the public service of Canada,
>
> (a) the terms and conditions of employment contained in a collective agreement or arbitral award that, by virtue of section 52 of the *Public Service Staff Relations Act*, are continued in force immediately before the date of the deletion or severance or that were last continued in force before that date, in respect of those employees shall continue or resume in force on and after that date and shall be observed by the corporation or business, as employer, the bargaining agent for those employees and those employees until the requirements of paragraphs 89(1)(a) to (d) have been met, unless the employer and the bargaining agent agree otherwise; ...

[11] The facts clearly indicated that "before the deletion or severance" of the airport from the Public Service of Canada, notice to bargain was served by the PSAC. As such, section 47.1 applies. Such a conclusion is consistent with the Board's previous application of section 47.1 in *Bombardier Inc., Bombardier Services*

[9] Après avoir examiné les dernières observations qu'il a reçues, le Conseil a annulé l'audience qu'il devait tenir, en informant les parties qu'il était convaincu que les documents au dossier lui suffiraient pour trancher la demande.

III - Analyse

[10] Les dispositions du *Code* dont il faut tenir compte d'emblée sont le paragraphe 47(1) et l'alinéa 47.1a):

> 47.(1) La convention collective ou la décision arbitrale applicable aux employés d'un secteur de l'administration publique fédérale qui, par radiation de son nom de la partie I ou II de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* ou par sa séparation d'un secteur mentionné à l'une ou l'autre de ces parties, devient régi par la présente partie en tant que personne morale ou qu'entreprise ou est intégré à une personne morale ou à une entreprise régie par la présente partie:
>
> a) continue d'avoir effet, sous réserve des paragraphes (3) à (7), jusqu'à la date d'expiration qui y est fixée;
>
> b) reste totalement assujettie, quant à son interprétation et à son application, à la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.
>
> ...
>
> 47.1 Si, avant la radiation ou la séparation visées au paragraphe 47(1), un avis de négociation collective avait été donné à l'égard d'une convention collective ou d'une sentence arbitrale liant les employés d'une personne morale ou d'une entreprise qui, immédiatement avant la radiation ou la séparation, faisait partie de l'administration publique fédérale:
>
> a) les conditions d'emploi figurant dans la convention collective ou la décision arbitrale maintenues en vigueur par l'effet de l'article 52 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* continuent de lier - ou lient de nouveau si l'article 52 avait cessé d'avoir effet - la personne morale ou l'entreprise, l'agent négociateur et les employés, sauf entente à l'effet contraire entre l'employeur et l'agent négociateur, tant que les conditions des alinéas 89(1)a) à d) n'ont pas été remplies...

[11] Les faits démontraient clairement, «avant la radiation ou la séparation» de l'aéroport de l'Administration publique fédérale, que l'AFPC avait donné un avis de négocier. Par conséquent, l'article 47.1 s'applique. Cette conclusion est compatible avec celle à laquelle le Conseil était déjà

Group et al., [2000] CIRB no. 49; and 2001 CLLC 220-023. In the Board's original decision in *Bombardier Inc., Bombardier Services Group et al.*, *supra*, the same trade union had served notice to bargain on the same date as in this instance, and the date of "deletion or severance" occurred approximately one year later. The Board applied section 47.1 to the circumstances before it.

[12] The difference in wording between sections 47(1) and 47.1 concerning the continuation of the collective agreement and its terms is significant. Where an operation is covered only under section 47(1), the collective agreement continues in force until its term expires. With the standard bridging provisions contained in most collective agreements, the collective agreement continues until a new collective agreement is negotiated. However, where an operation is covered by section 47.1, the words chosen by Parliament indicate that the collective agreement does not continue in force, but rather stipulate that only the terms of the conditions of employment contained in the collective agreement continue in force. Accordingly, no collective agreement is in force where an operation falls within the factual circumstances of section 47.1.

[13] This difference is important when considering an application for revocation under sections 38 and 39 of the *Code*, which state:

> 38.(1) Where a trade union has been certified as the bargaining agent for a bargaining unit, any employee who claims to represent a majority of the employees in the bargaining unit may, subject to subsection (5), apply to the Board for an order revoking the certification of that trade union.
>
> ...
>
> 39.(1) Where, on receipt of an application for an order made under subsection 38(1) or (3) in respect of a bargaining agent for a bargaining unit, and after such inquiry by way of a representation vote or otherwise as the Board considers appropriate in the circumstances, the Board is satisfied that a majority of the employees in the bargaining unit no longer wish to have the bargaining agent represent them, the Board shall, subject to subsection (2), by order,
>
> (a) in the case of an application made under subsection 38(1), revoke the certification of the trade union as the bargaining agent for the bargaining unit; or
>
> (b) in the case of an application made under subsection 38(3), declare that the bargaining agent is not entitled to represent the employees in the bargaining unit.
>
> (2) Where no collective agreement applicable to a bargaining unit is in force, no order shall be made pursuant to paragraph

arrivé, en ce qui concerne l'application de l'article 47.1, dans *Bombardier Inc., Bombardier Services Group et autre*, [2000] CCRI nº 49; et 2001 CLLC 220-023. Dans cette affaire-là, le même syndicat avait donné avis de négocier à la même date qu'en l'espèce, et la «radiation ou la séparation» s'était produite environ un an plus tard. Le Conseil avait alors déclaré que l'article 47.1 s'appliquait dans les circonstances.

[12] La différence entre le libellé du paragraphe 47(1) et de l'article 47.1 quant au maintien en vigueur de la convention collective et des conditions d'emploi qu'elle prévoit est importante. Lorsqu'une exploitation n'est visée qu'au paragraphe 47(1), la convention collective reste en vigueur jusqu'à sa date d'expiration. Grâce aux dispositions normales servant à faire le pont, contenues dans la plupart des conventions collectives, la convention collective reste donc en vigueur jusqu'à ce qu'une nouvelle convention soit négociée. Par contre, lorsqu'une exploitation est visée par l'article 47.1, la formulation que le Parlement a choisie stipule que la convention collective n'est pas maintenue en vigueur; seules les conditions d'emploi qu'elle prévoit sont maintenues. Il s'ensuit qu'aucune convention collective n'est en vigueur quand une exploitation se trouve dans les circonstances de fait que décrit l'article 47.1.

[13] Cette différence est importante lorsqu'il s'agit de trancher une demande de révocation fondée sur les articles 38 et 39 du *Code*, qui se lisent comme suit:

> 38.(1) Tout employé prétendant représenter la majorité des employés d'une unité de négociation peut, sous réserve du paragraphe (5), demander au Conseil de révoquer par ordonnance l'accréditation du syndicat à titre d'agent négociateur de l'unité.
>
> ...
>
> 39.(1) Si, à l'issue de l'enquête qu'il estime indiquée - tenue sous forme d'un scrutin de représentation ou sous une autre forme -, il est convaincu que la majorité des employés de l'unité de négociation visée par la demande ne désirent plus être représentés par leur agent négociateur, le Conseil doit rendre une ordonnance par laquelle:
>
> a) dans le cas de la demande prévue au paragraphe 38(1), il révoque l'accréditation du syndicat à titre d'agent négociateur de l'unité;
>
> b) dans le cas de la demande prévue au paragraphe 38(3), il déclare que l'agent négociateur n'a pas qualité pour représenter les employés de l'unité.
>
> (2) En l'absence de convention collective applicable à l'unité de négociation, l'ordonnance visée à l'alinéa (1)a) ne peut être

(1)(a) in relation to the bargaining agent for the bargaining unit unless the Board is satisfied that the bargaining agent has failed to make a reasonable effort to enter into a collective agreement in relation to the bargaining unit.

[14] From the previous analysis, it is clear that there is no collective agreement applicable to the bargaining unit in force. However, the terms of the conditions of employment contained within the expired collective agreement continue in force. Accordingly, from the reading on the face of sections 38 and 39, the Board is only permitted to make an order revoking the certification if it first concludes that the bargaining agent has failed to make a reasonable effort to enter into a collective agreement.

[15] The facts in this case illustrate significant problems between the parties as they developed a bargaining relationship. There were significant allegations of employer interference in the determination of employee support for the application for revocation included in the submissions of the respondent trade union. Most of these allegations were grounded upon inference rather than specific facts. However, should the Board conclude that the trade union made a reasonable effort to enter into a collective agreement, the Board does not commence an inquiry into the level of support for the application or into the allegations of employer interference.

[16] The conduct of the employer has been one of resistance to the presence of the union. It is clear from the chronology of collective bargaining and related events that the union was facing considerable resistance from the YAC. With the one exception of the period from 1998 to 1999, there can be no fault found with the union in its efforts to move collective bargaining along toward the conclusion of a collective agreement. Whenever bargaining would resume, the employer would make another attempt to carve a portion of the workforce out of the bargaining unit. Each time this occurred, the union was forced to turn to the Board for its guidance and direction. For example, the difficult relationship is most easily illustrated by the employer's response to the Board's decision on the inclusion of certain employees issued on January 18, 2001. By January 30, 2001, the employer had developed and implemented another strategy to avoid the Board's direction that certain employees remain within the bargaining unit, effectively stalling collective bargaining once again. Whether the employer's motivation was blameless or not, the facts clearly

rendue par le Conseil que s'il est convaincu que l'agent négociateur n'a pas fait d'effort raisonnable en vue de sa conclusion.

[14] L'analyse qui précède a clairement révélé que l'unité de négociation existante n'est assujettie à aucune convention collective. Néanmoins, les conditions d'emploi de la convention collective qui est venue à expiration continuent d'être en vigueur. Il s'ensuit que, à première vue, les articles 38 et 39 ne permettent au Conseil de rendre une ordonnance révoquant l'accréditation que s'il a conclu d'abord que l'agent négociateur n'a pas fait d'effort raisonnable en vue de conclure une convention collective.

[15] En l'espèce, les faits témoignent des grandes difficultés que les parties ont éprouvées pour établir leur relation de négociation. Le syndicat a formulé, dans ses observations, des allégations catégoriques d'ingérence de l'employeur dans la détermination de l'appui des employés pour la demande de révocation; la plupart de ces allégations étaient toutefois fondées sur des insinuations plutôt que sur des faits précis. Néanmoins, si le Conseil conclut que le syndicat a fait un effort raisonnable pour conclure une convention collective, il ne peut pas entreprendre d'enquête sur le niveau d'appui des employés pour la demande de révocation ou sur les allégations d'ingérence de l'employeur.

[16] La conduite de l'employeur a été caractérisée par sa résistance à la présence du syndicat. La chronologie de la négociation collective et des événements connexes montre clairement que le syndicat a dû faire face à une résistance acharnée de la YAC. À une exception près, celle du délai de 1998 à 1999, on ne peut rien reprocher au syndicat quant aux efforts qu'il a déployés pour faire progresser la négociation collective en vue de la conclusion d'une convention. Chaque fois que la négociation reprenait, l'employeur tentait de nouveau d'amputer l'unité de négociation d'une partie de son effectif. Chaque fois qu'il l'a fait, le syndicat a été contraint de se tourner vers le Conseil pour obtenir son aide et ses instructions. Le meilleur exemple de cette relation difficile est la réaction de l'employeur à la décision du Conseil quant à l'inclusion de certains employés dans l'unité, rendue le 18 janvier 2001. Dès le 30 janvier 2001, l'employeur avait conçu et mis en oeuvre une autre stratégie pour contourner la conclusion du Conseil que certains employés continuaient à faire partie de l'unité de négociation, en remettant une fois de plus la négociation collective au

showed that the union's efforts to bargain toward reaching a collective agreement were frustrated at every turn by the employer's actions. In these circumstances, it is very difficult for the Board to conclude anything other than that the trade union has made a reasonable effort to enter into a collective agreement in relation to the bargaining unit.

[17] Having concluded that the trade union has made a reasonable effort to enter into a collective agreement in relation to the bargaining unit, it is not open to the Board pursuant to section 39(2) of the *Code* to make any order under section 38 other than to dismiss the application for revocation.

[18] Accordingly, the application is unanimously dismissed.

point mort. Que les motifs de l'employeur aient été irréprochables ou pas, les faits révèlent clairement que les efforts que le syndicat a déployés pour arriver à conclure une convention collective ont été frustrés chaque fois par ses actions. Compte tenu des circonstances, il est très difficile pour le Conseil de conclure autrement qu'en disant que le syndicat a fait un effort raisonnable pour conclure une convention collective à l'égard de l'unité de négociation.

[17] Comme il a conclu que le syndicat a fait un effort raisonnable pour conclure une convention collective à l'égard de l'unité de négociation, le Conseil ne peut pas, en application du paragraphe 39(2) du *Code*, rendre d'ordonnance fondée sur l'article 38, et doit rejeter la demande de révocation.

[18] Par conséquent, la demande est rejetée à l'unanimité.

CASES CITED

Bombardier Inc., Bombardier Services Group et al., [2000] CIRB no. 49; and 2001 CLLC 220-023

Yarmouth Airport Commission Association et al., January 18, 2001 (CIRB LD 380)

Yarmouth Airport Commission Association et al., June 24, 2002 (CIRB LD 672)

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 16.1; 38; 39; 47(1), 47.1(a)

AFFAIRES CITÉES

Bombardier Inc., Bombardier Services Group et autre, [2000] CCRI n° 49; et 2001 CLLC 220-023

Yarmouth Airport Commission Association et autre, 18 janvier 2001 (CCRI LD 380)

Yarmouth Airport Commission Association et autre, 24 juin 2002 (CCRI LD 672)

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 16.1; 38; 39; 47(1), 47.1a)

LIBRARY
MAR 1 4 2005
UNIVERSITY OF TORONTO

Government
Publications

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 5-03

Reasons for decision

Local Union 1574, International Brotherhood of Electrical Workers,
applicant,
and
NorthwesTel Inc.,
respondent.

Board File: 22833-C

CITED AS: NorthwesTel Inc.

Decision no. 226
April 25, 2003

Application pursuant to sections 16(p)(ii) and 18 of the *Canada Labour Code, Part I.*

Review - Bargaining unit structure - Appropriateness - Agreement of parties - Exclusions- Application from the applicant union, asking the Board to review four job descriptions pursuant to sections 16(p)(ii) and 18 of the *Code*, to determine if they fell under the existing certification order - Here, the Board has considered the relevant job descriptions and has concluded that the four positions by agreement fall outside the scope of the described bargaining unit - The application is dismissed - The union's position was that because the certification order described an all-employee bargaining unit, the four new positions should automatically have fallen within the scope of the certification order - The union however had concluded and never withdrawn from an agreement that the positions were to be excluded - The Board is of the view that the work at its core is not truly managerial - The 1998 agreement between the parties respecting exclusions does not in fact exclude the employees from bargaining - Where a group of employees generally described have the right to bargain collectively with exclusions, the Board will not ordinarily expand the listed exclusions by adding new ones - It is always the case that agreements to exclude employees otherwise falling within an all-employee bargaining unit, must be clear and unequivocal and if so they will be applied - There was clear agreement in the present case, expressed by the parties in the 1998 agreement that the identified employee categories were to be excluded - Since the *Code* seeks to extend the fruits of collective bargaining to all employees, such agreements to exclude employees from collective

Motifs de décision

Section locale 1574, Fraternité internationale des ouvriers en électricité,
requérante,
et
NorthwesTel Inc.,
employeur.

Dossier du Conseil: 22833-C

CITÉ: NorthwesTel Inc.

Décision n° 226
le 25 avril 2003

Demande déposée en vertu du sous-alinéa 16p)(ii) et de l'article 18 du *Code canadien du travail, Partie I.*

Révision - Structure de l'unité de négociation - Habileté à négocier de l'unité de négociation - Entente conclue entre les parties - Exclusions - Demande présentée par le syndicat pour que le Conseil révise quatre descriptions de poste en vertu du sous-alinéa 16p)(ii) et de l'article 18 du *Code* afin de déterminer si les postes sont inclus dans l'ordonnance d'accréditation existante - En l'espèce, le Conseil a analysé les descriptions de poste pertinentes et a conclu, en vertu de l'entente entre les parties, que les quatre postes ne font pas partie de l'unité de négociation décrite dans l'ordonnance d'accréditation - La demande est rejetée - Le syndicat partait du principe que, comme l'ordonnance d'accréditation décrivait une unité comprenant tous les employés, les quatre nouveaux postes devaient automatiquement y être inclus - Cependant, le syndicat avait conclu une entente selon laquelle les postes devaient être exclus et ne s'est jamais retiré de cette entente - Le Conseil est d'avis que fondamentalement les fonctions de ces postes ne sont pas des fonctions de gestion - L'entente conclue entre les parties en 1998 au sujet des exclusions n'exclut pas en fait les employés de la négociation - Lorsqu'un groupe d'employés décrit de façon universelle a le droit de négocier collectivement (avec des exclusions), le Conseil n'a pas l'habitude d'ajouter de nouveaux postes à la liste de ceux qui en sont exclus - Il faut toujours que les ententes d'exclusion d'employés qui feraient autrement partie d'une unité de négociation universelle soient claires et sans équivoque et, dans ce cas, elles seront appliquées - En l'espèce, les parties étaient clairement d'accord,

bargaining, however, cannot be taken to be of indefinite duration nor to be applicable if the relevant employees wish to be represented in bargaining - If the circumstances or the wishes of affected employees have changed or evolved or if simply the passage of time requires that the situation of relevant employees be revisited and there is no longer agreement between the employer and the union, the situation of the relevant employees must be reconsidered.

comme en témoigne l'entente de 1998, pour que les postes figurant dans la liste soient exclus - Puisque le *Code* vise à faire bénéficier tous les employés des avantages de la négociation collective, les ententes prévoyant l'exclusion de certains d'entre eux ne peuvent pas être considérées comme éternelles ni applicables si les employés visés souhaitent être représentés par un agent négociateur - Si les circonstances ou les désirs des employés visés ont changé ou évolué ou si le temps écoulé lui-même exige que l'on réévalue la situation des intéressés et que l'employeur et l'agent négociateur ne s'entendent plus, il faut en tenir compte et réexaminer leur situation.

A panel of the Board composed of Mr. J. Paul Lordon, Q.C., Chairperson, Ms. Maureen Flynn, and Mr. Bernard Paquet, Members, was assigned to consider the application. After considering the parties' materials and submissions, the Board is of the view that the documents on file are sufficient to allow it to deal with the matters at issue, without holding a hearing, pursuant to section 16.1 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*).

Un banc du Conseil, composé de M[e] J. Paul Lordon, c.r., Président, ainsi que de M[me] Maureen Flynn et de M. Bernard Paquet, Membres, a été chargé d'étudier la présente demande. Après avoir examiné les documents et les observations des parties, le Conseil est d'avis que la documentation au dossier lui suffit pour rendre une décision sans audience, en vertu de l'article 16.1 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*).

Counsel of Record

Ms. Debra L. Fendrick, for the Local Union 1574, International Brotherhood of Electrical Workers;
Mr. Timothy S. Preston, Q.C., for NorthwesTel Inc.

These reasons for decision were written by Mr. J. Paul Lordon, Q.C., Chairperson.

Procureurs inscrits au dossier

M[e] Debra L. Fendrick, pour la Section locale 1574, Fraternité internationale des ouvriers en électricité;
M[e] Timothy S. Preston, c.r., pour NorthwesTel Inc.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M[e] J. Paul Lordon, c.r., Président.

I - Background and Facts

[1] On March 4, 2002, the Board received an application from Local Union 1574, International Brotherhood of Electrical Workers (IBEW Local 1574), asking the Board to review three job descriptions pursuant to sections 16(p)(ii) and 18 of the *Code*, to determine if they fell under certification order no. 7729-U. This order certifies IBEW Local 1574 as bargaining agent for a bargaining unit of employees of NorthwesTel Inc., Whitehorse, Yukon Territory. The three positions covered by the forwarded job descriptions were those of technical architect, systems architect and integration coordinator. The request of March 4, 2002, asked that the matter be decided on the basis of written documentation without holding an oral hearing.

I - Contexte et faits

[1] Le 4 mars 2002, le Conseil a reçu une demande de la Section locale 1574, Fraternité internationale des ouvriers en électricité (la section locale 1574 de la FIOE), réclamant qu'il révise trois descriptions de poste, en vertu du sous-alinéa 16p)(ii) et de l'article 18 du *Code*, pour déterminer si les postes sont inclus dans l'ordonnance d'accréditation n° 7729-U. Cette ordonnance a accrédité la section locale 1574 de la FIOE comme agent négociateur d'une unité d'employés de NorthwesTel Inc. à Whitehorse, au Yukon. Les trois postes visés par les descriptions de poste sont ceux d'architecte technique, d'architecte des systèmes et de coordonnateur de l'intégration. Dans sa demande du 4 mars 2002, l'agent négociateur réclamait que le Conseil rende sa décision sur la foi de la documentation écrite qui lui serait soumise, sans tenir d'audience.

[2] A subsequent letter forwarded by the bargaining agent on March 6, 2002, indicated that it wished to amend its application of March 4, 2002, to request remedial measures and damages and asked that union dues be ordered paid to the union from the date the positions were filled until the date the Board made its determination. Additionally, a declaration "that NorthwesTel abide by the Order of the Board in the future" was requested at that time.

[3] On March 6, 2002, the application was further amended by the applicant to request that a fourth newly created position, that of revenue assurance analyst, not listed as an exclusion in the relevant certification order, be also considered by the Board.

[4] The bargaining unit description of bargaining unit number 7729-U is set out in a Board certification order of February 3, 2000, which described the certified bargaining unit as follows:

> "all employees of Northwestel Inc., **excluding** president; vice-president - corporate; vice-president - customer service; vice-president - network; assistant vice-president - BC; assistant vice-president - Nunavut; assistant vice-president - NWT; assistant vice-president - Yukon; assistant vice-president - carrier services; chief financial officer; executive secretaries - Yukon; executive secretary - NWT; director - public affairs; public affairs assistant; associate director - safety, environment, security & EOP; community technician manager; director - central support; director-implementation; directors - operations; implementation managers; maintenance engineer; manager - analysis & solutions; manager - assignment & facilities; manager; - contract engineering; manager - control centre; manager - data & business services; managers - network planning; managers - network services; manager - network traffic; manager - PSTN; network facilities managers; real estate manager; safety & security assistant; service manager - Ft. Nelson; service manager - Hay River/Southern Mackenzie; service manager - Nunavut; service manager - NWT North; service manager - NWT South; service manager - Yukon North; service manager - Yukon South/Northern BC; special assignment sierra project; assistant treasurer - finance; assistant comptroller - corporate performance; assistant comptroller - distribution & fixed assets; assistant comptroller - financial accounting; assistant comptroller - regulatory accounting; assistant comptroller - revenue accounting; capital planner; director - logistics and disbursements; managers - purchasing & material; operations support clerk; property manager; account managers; account manager (sales analyst); administrative SVCS support - Iqualuit; assistant managers operators SVCS; business customer service representatives - NWT; business customer service representative - Yukon; business training specialist; customer service centre manager; customer solutions experts; director - customer service; general manager - ardicom; general manager - advancedcom; general manager sales - carrier services; manager - accounts receivable; manager - business support centre; manager - customer service

[2] Le 6 mars 2002, l'agent négociateur a de nouveau écrit au Conseil pour déclarer qu'il souhaitait modifier sa demande du 4 mars 2002, afin de réclamer des mesures de redressement et des dommages-intérêts ainsi qu'une ordonnance enjoignant à l'employeur de verser les cotisations syndicales pour ces postes à compter de la date à laquelle ils avaient été dotés jusqu'à celle où le Conseil aurait rendu sa décision. Il réclamait en outre une déclaration «que NorthwesTel se conforme à l'avenir à l'ordonnance du Conseil» (traduction).

[3] Le 6 mars 2002, la demande a aussi été modifiée parce que le syndicat réclamait que le Conseil se penche sur un quatrième poste nouvellement créé, celui d'analyste de l'assurance des recettes, qui n'était pas mentionné dans la liste des postes exclus de l'ordonnance d'accréditation.

[4] La description de l'unité de négociation n° 7729-U figure dans une ordonnance d'accréditation du Conseil, datée du 3 février 2000, qui se lit notamment comme suit:

> «Tous les employés de Northwestel Inc., **à l'exclusion de**: président; vice-président - général; vice-président - service à la clientèle; vice-président - réseau; vice-président adjoint - C.-B.; vice-président adjoint - Nunavut; vice-président adjoint - T.N.-O.; vice-président adjoint - Yukon; vice-président adjoint - services des télécommunications; chef de service des finances; secrétaires généraux - Yukon; secrétaire général - T.N.-O.; directeur des relations publiques; adjoint des relations publiques; codirecteur - sécurité, environnement et EOP; directeur technicien communautaire; directeur soutien central; directeur de la mise en oeuvre; directeurs - exploitation; gestionnaires de la mise en oeuvre; ingénieur d'entretien; gestionnaire, analyse et solutions; gestionnaire, assignation et installations; gestionnaire en ingénierie contractuelle; gestionnaire, centre de contrôle; gestionnaire, services commerciaux et de données; gestionnaires de la planification des réseaux; gestionnaire des services de réseau; gestionnaire de l'utilisation des réseaux; gestionnaire du réseau téléphonique public commuté (RTPC); gestionnaire du réseau d'installations; gestionnaire des biens immobiliers; adjoint à la sécurité; directeur des services - Ft. Nelson; directeur des services - Hay River/Southern Mackenzie; directeur des services - Nunavut; directeur des services - T.N.-O. nord; directeur des services - T.N.-O. sud; directeur des services - Yukon nord; directeur des services - Yukon sud/C.-B. nord; affectation spéciale, projet Sierra; trésorier adjoint - services financiers; contrôleur adjoint - performance d'entreprise; contrôleur adjoint - distribution et immobilisations; contrôleur adjoint - comptabilité générale; contrôleur adjoint - comptabilité de réglementation; contrôleur adjoint - comptabilité de revenus; planificateur des immobilisations; directeur, logistique et débours; directeurs des services d'approvisionnement; commis au soutien administratif; gestionnaire immobilier; directeurs des comptes; directeur des comptes (analyste des ventes); soutien administratif SVCS - Iqualuit; directeurs adjoints - opérateurs SVCS; représentants d'affaire de services à la clientèle - T.N.-O.; représentant

centre - Nunavut; manager - operator services; sales assistants - Yukon; sales assistants - NWT; sale assistant - Nunavut; associate director - regulatory; business analyst - carrier services; communications clerk; director - information systems; director - marketing; director - organizational development; director - year 2000 implementation; general counsel; human resource officer; human resources assistant; internal auditor; legal assistant; manager business development - advancedcom; manager - customer communications; manager - database administration; manager - EMP & quality development; manager - employee communications; manager financial systems (systems analyst T.L.); manager - help desk; manager implementation /radio - advancedcom; manager - operations; manager - labour relations; manager - market analysis; manager network planning - advancedcom; manager product design - advancedcom; manager - regulatory affairs; manager - strategic alliances; market analyst assistant; marketing business analyst; manager data network development - advancedcom; personnel SVCS clerk - staffing; product managers; product managers (marketing team leader); product manager - advancedcom; program manager - competitive implementation; program manager - SMS; project manager information systems - year 2000; records assistant/employee development support; regulatory affairs assistant; report analyst; systems analysts; systems analyst - part time; systems analysts - team leader; and systems managers."

[5] For the present purposes, it is important to also have reference to *NorthwesTel Inc.*, December 13, 1999 (CIRB LD 158), which set out the basis upon which the relevant certification order, no. 7729-U had been issued. Certification order no. 7729-U succeeded certification orders 7701-U of December 13, 1999, an interim order; and certification order no. 5911-U of October 22, 1991. It is useful to quote from pages 4 to 7 of *NorthwesTel Inc.*, *supra*:

Scope of Existing Certification Order

To guide the parties in their ongoing relationship, it would be beneficial to explain the intended scope of the Board's certification orders in the case of universal or "all employee" bargaining unit descriptions, as the one issued to these parties. The nature of the universal bargaining unit description is that it is not frozen as of the date of the certification order being issued. Rather, it is intended to stand the test of time and should include new classifications or positions of a similar

d'affaire de services à la clientèle - Yukon; spécialiste de la formation en affaires; directeur du centre de service à la clientèle; spécialistes en résolutions de problèmes - clientèle; directeur du service à la clientèle; directeur général - ardicom; directeur général - advancedcom; directeur général des ventes - services de télécommunications; gestionnaire, comptes clients; directeur, centre de soutien aux entreprises; directeur, centre de service à la clientèle - Nunavut; directeur, service des téléphonistes; représentants adjoints des ventes - Yukon; représentants adjoints des ventes - T.N.-O.; représentant adjoint des ventes - Nunavut; directeur associé de réglementation; analyste commercial - services de télécommunications; commis aux communications; directeur, systèmes d'information; directeur de la commercialisation; directeur, développement organisationnel; directeur, projet mise en oeuvre - an 2000; chef du contentieux; agent des ressources humaines; adjoint aux ressources humaines; vérificateur interne; adjoint juridique; chef du service de prospection de la clientèle - advancedcom; directeur, communications à la clientèle; directeur, administration de base de données; directeur, EMP et développement du contrôle de la qualité; directeur, communications avec les employés; directeur, systèmes financiers (analyste de systèmes LC); directeur, service d'assistance; directeur de la mise en oeuvre/radio - advancedcom; directeur de l'exploitation; directeur des relations de travail; directeur, analyse de marché; directeur, planification des réseaux - advancedcom; directeur, conception du produit - advancedcom; directeur, affaires réglementaires; directeur associations stratégiques; analyste adjoint de marché; analyste d'entreprise de marketing; directeur, développement du réseau de données - advancedcom; commis au service du personnel SVSC - dotation; chef de produit; chef de produit (chef d'équipe de commercialisation); chefs de produit - advancedcom; directeur de programme - mise en oeuvre concurrentielle; directeur de programme - SMS; directeur de projet, systèmes d'information - an 2000; préposé aux dossiers/aide de perfectionnement du personnel; préposé adjoint aux affaires réglementaires; analyste de rapports; analystes de systèmes; analyste de systèmes à temps partiel; analystes de systèmes - chef d'équipe; et directeur des systèmes».

[5] Pour les fins qui nous intéressent, il est important aussi de nous reporter à *NorthwesTel Inc.*, 13 décembre 1999 (CCRI LD 158), la décision qui énonce les raisons entourant la délivrance de l'ordonnance d'accréditation n° 7729-U. Cette ordonnance d'accréditation en remplaçait deux autres, soit l'ordonnance provisoire n° 7701-U du 13 décembre 1999 et l'ordonnance d'accréditation n° 5911-U du 22 octobre 1991. Il vaut la peine de reproduire ici un extrait de *NorthwesTel Inc.*, précitée:

Portée de l'ordonnance d'accréditation existante

Pour guider les parties dans leurs relations courantes, il conviendrait d'expliquer quelle était la portée prévue des ordonnances d'accréditation du Conseil dans le cas des descriptions d'unités de négociation universelles ou «englobant l'ensemble de l'effectif» comme celle qui a été délivrée aux parties en présence. La nature de la description de l'unité de négociation universelle en est une qui n'est pas bloquée à la date de la délivrance de l'ordonnance d'accréditation. Elle doit

nature, unless the facts warrant their exclusion from the bargaining unit. This approach ensures that the existing certification order continues to apply to "all employees" within the meaning of the *Code*, without necessitating an amendment each time the employer creates a new classification or position.

The union's 1990 application to consolidate its two bargaining units did not seek to include any excluded positions in the consolidated unit. At the parties' suggestion, the Board used the term "support staff of the offices of the president, vice-presidents, general managers and directors" to describe various excluded positions **that had not been included in either of the pre-existing bargaining units**. The 1991 amendment added to the bargaining unit "accounting clerks working for the manager of accounting," which were **intended** to be excluded by the term "support staff" under the 1990 certification order.

Board Policy on the Determination of Appropriate Bargaining Unit and Parties' Agreements

We applaud the parties for taking the initiative to resolve their differences before coming to the Board. The Board has a long-standing practice of encouraging parties to reach mutually acceptable settlements on disputes arising between them and, on many occasions, the Board's labour relations officers assist the parties to this end. Indeed, the most recent amendments to the *Code* include a general power to assist the parties under section 15.1(1):

"15.1(1) The Board, or any member or employee of the Board designated by the Board, may, if the parties agree, assist the parties in resolving any issues in dispute at any stage of a proceeding and by any means that the Board considers appropriate, without prejudice to the Board's power to determine issues that have not been settled."

However, we wish to caution the parties that this Board, unlike some of its provincial counterparts, retains jurisdiction and discretion on bargaining unit descriptions. As recently stated in *Robert Matthews et al.* (1999), as yet unreported CIRB decision no. 40:

"Our Board has consistently held that the determination of appropriate bargaining units is the preserve of the Board. Sections 16(p)(v), 18.1, 27, and 28 of the *Code* provide the Board with the exclusive power to determine the appropriateness of a bargaining unit. The Board may expand or reduce the proposed unit, but it is not up to the parties, through collective agreements, to alter the size and scope of the unit declared by the Board to be appropriate. Therefore, unlike most provincial jurisdictions, once the Board determines an appropriate bargaining unit, the parties cannot negotiate its boundaries to reduce the scope of those persons for whom the union is recognized as the exclusive bargaining agent (see *Wardair Canada (1975) Ltd.* (1983), 53 di 26; and 2 CLRBR (NS) 129 (CLRB no. 409); *Canadian Broadcasting Corporation* (1982), 44 di 19; and 1 CLRBR (NS) 129 (CLRB

plutôt résister au passage du temps et devrait inclure de nouvelles classifications ou de nouveaux postes de nature semblable sauf si les faits justifient leur exclusion de l'unité de négociation. Cette perspective fait en sorte que l'ordonnance d'accréditation existante continue de s'appliquer à «l'ensemble de l'effectif» au sens du *Code* sans nécessiter de modification chaque fois que l'employeur crée une nouvelle classification ou un nouveau poste.

La demande de 1990 du syndicat afin de regrouper ses deux unités de négociation ne visait pas à inclure des postes exclus dans l'unité regroupée. À la suggestion des parties, le Conseil a utilisé l'expression «personnel de soutien des bureaux du président, des vice-présidents, des directeurs généraux et des directeurs» pour décrire divers postes exclus **qui n'avaient été inclus dans aucune des unités de négociation préexistantes**. La modification de 1991 a ajouté à l'unité de négociation les «commis à la comptabilité travaillant pour le gestionnaire de la comptabilité» qui **devaient** être exclus par l'expression «personnel de soutien» aux termes de l'ordonnance d'accréditation de 1990.

Politique du Conseil relative à la détermination de l'unité de négociation habile à négocier et ententes des parties

Nous félicitons les parties pour avoir pris l'initiative de résoudre leurs différends avant de se présenter devant le Conseil. Le Conseil a toujours encouragé les parties à conclure des règlements mutuellement acceptables à l'égard de leurs différends, et il arrive souvent que les agents des relations de travail du Conseil viennent en aide aux parties à cette fin. De fait, les modifications les plus récentes du *Code* incluent un pouvoir général d'aider les parties, lequel pouvoir est prévu au paragraphe 15.1(1):

«15.1(1) Le Conseil, ou l'un de ses membres ou employés qu'il désigne, peut, en tout état de cause et avec le consentement des parties, aider les parties à régler les questions en litige de la façon que le Conseil juge indiquée sans qu'il soit porté atteinte à la compétence du Conseil de trancher les questions qui n'auront pas été réglées».

Toutefois, nous devons prévenir les parties que le présent Conseil, contrairement à certains de ses homologues provinciaux, conserve la compétence et un pouvoir discrétionnaire quant aux descriptions d'unités de négociation. Dans la décision récente rendue dans l'affaire *Robert Matthews et autres* (1999), décision du CCRI n° 40, non encore rapportée, le Conseil se prononçait comme suit:

«Le Conseil a toujours statué qu'il est seul habilité à déterminer les unités habiles à négocier. Le sous-alinéa 16p)(v) ainsi que les articles 18.1, 27 et 28 du *Code* confèrent au Conseil le pouvoir exclusif de déterminer l'unité habile à négocier. Le Conseil peut élargir ou restreindre l'unité proposée, mais il n'appartient pas aux parties de modifier, par le truchement de conventions collectives, la taille et la portée des unités que le Conseil a jugé habiles à négocier. Par conséquent, contrairement à ce qui se passe dans la plupart des provinces, une fois que le Conseil détermine l'unité habile à négocier, les parties ne peuvent, par la négociation, modifier les limites de celle-ci pour en exclure des personnes pour lesquelles le syndicat est reconnu comme agent négociateur exclusif (voir *Wardair Canada (1975) Ltée* (1983), 53 di 26; et 2 CLRBR (NS) 129 (CCRT n° 409); *Société Radio Canada* (1982), 44 di

no. 383); *Teleglobe Canada* (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; and 80 CLLC 16,025 (partial report) (CLRB no. 198); *Bell Canada* (1981), 43 di 86; and [1982] 3 Can LRBR 113 (CLRB no. 300); *B.D.C. Limited* (1981), 43 di 140; and [1982] 1 Can LRBR 365 (CLRB no. 302); *Sunwapta Broadcasting Limited* (1981), 43 di 218 (CLRB no. 309); and *Murray Bay Marine Terminal Inc.* (1981), 46 di 55 (CLRB no. 352)).

...

In sum, the Board considers its role as a supervisor of the representational aspect of the bargaining unit and gives considerable weight to its public interest role in bargaining unit determination. In this regard, the Board held in *Wardair, supra*:

'... As a general rule, it may be said this Board gives more weight to its public interest role in bargaining unit determination and accords less deference to privately negotiated understandings or modifications to units than some of its provincial counterparts.

(pages 47; and 146)'

(pages 6-7)"

In 1990, when the Board dealt with the IBEW's application to merge the previously two separate bargaining units, the Board had to determine whether it was appropriate, for the development of good industrial relations, to maintain two separate "occupational" units or to consolidate them into a single unit general in scope. The Board opted to consolidate them by issuing an "all employee" or universal bargaining unit description on December 20, 1990. This universal description was maintained when the 1990 certification was amended by the Board on October 22, 1991, resulting in the existing certification order.

The parties are not at liberty to modify the scope of a bargaining unit determined appropriate by the Board. Any new classification or position is included in the bargaining unit, unless the facts warrant exclusion.

In the parties' Letter of Agreement (July 10, 1998), attached as Appendix B to their joint application, a process is set out whereby future bargaining unit scope disputes could be referred to a mediator or arbitrator instead of this Board.

The Board can consider agreements reached by the parties, providing they do not exclude an employee from collective bargaining or affect the hierarchical scope of the unit [see *Cape Breton Development Corporation* (1987), 72 di 73; 19 CLRBR (NS) 212; and 88 CLLC 16,005 (CLRB no. 661)]. However, the Board is not bound by the parties' agreements – nor for that matter, by a decision of a mediator or arbitrator – on the composition of bargaining units [see *CJRP Radio Provinciale Limitée* (1975), 11 di 33; and 77 CLLC 16,074 (CLRB no. 50)]. The parties are not at liberty to exclude the Board's

19; et 1 CLRBR (NS) 129 (CCRT n° 383); *Téléglobe Canada* (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; et 80 CLLC 16 025 (rapport partiel) (CCRT n° 198); *Bell Canada* (1981), 43 di 86; et [1982] 3 Can LRBR 113 (CCRT n° 300); *B.D.C. Limitée* (1981), 43 di 140; et [1982] 1 Can LRBR 365 (CCRT n° 302); *Sunwapta Broadcasting Limited* (1981), 43 di 218 (CCRT n° 309); et *Murray Bay Marine Terminal Inc.* (1981), 46 di 55 (CCRT n° 352)).

...

Bref, le Conseil se considère comme le surveillant du caractère représentatif de l'unité de négociation et accorde beaucoup d'importance à son rôle de protecteur de l'intérêt public au moment de la détermination de l'unité habile à négocier. À cet égard, le Conseil a conclu ce qui suit dans *Wardair*, précitée:

«... En règle générale, on peut dire que le présent Conseil, au moment de déterminer l'unité de négociation habile à négocier, accorde davantage de poids à son rôle d'intérêt public et accorde moins d'importance aux ententes négociées en privé ou aux modifications consensuelles apportées aux unités, que ce n'est le cas pour ses homologues provinciaux.

(pages 47; et 146)»

(pages 6-7)»

En 1990, lorsque le Conseil a examiné la demande de la FIOE de regrouper les deux unités de négociation antérieurement distinctes, il a dû déterminer si, aux fins de la création de bonnes relations de travail, il convenait de maintenir deux unités «professionnelles» distinctes ou de les regrouper en une seule unité englobant l'ensemble de l'effectif. Le Conseil a décidé de les regrouper en délivrant une description d'unité de négociation universelle ou «englobant l'ensemble de l'effectif» le 20 décembre 1990. Cette description universelle a été maintenue lorsque le Conseil, le 22 octobre 1991, a modifié l'accréditation de 1990, donnant lieu à l'ordonnance d'accréditation actuelle.

Les parties n'ont pas la possibilité de modifier la portée d'une unité de négociation jugée habile à négocier par le Conseil. Toute nouvelle classification ou nouveau poste est inclus dans l'unité de négociation à moins que les faits n'en justifient l'exclusion.

Dans leur lettre d'entente (10 juillet 1998) jointe à titre d'Annexe B de leur demande conjointe, les parties ont établi un processus aux termes duquel les différends relatifs à la portée de l'unité de négociation sont renvoyés à un médiateur ou à un arbitre plutôt qu'au présent Conseil.

Le Conseil peut prendre en compte des ententes conclues par les parties, pourvu qu'elles n'excluent pas un employé de l'unité de négociation ou qu'elles n'influent pas sur le cadre hiérarchique de l'unité [voir *Société de développement du Cap-Breton* (1987), 72 di 73; 19 CLRBR (NS) 212; et 88 CLLC 16 005 (CCRT n° 661)]. Toutefois, le Conseil n'est pas lié par les ententes des parties - ni par une décision d'un médiateur ou d'un arbitre - portant sur la composition des unités de négociation [voir *CJRP Radio Provinciale Limitée* (1975), 11 di 35; et 77 CLLC 16 074 (CCRT n° 50)]. Les

jurisdiction to determine matters relating to the composition of the bargaining unit.

Current Application for Review

The matter presently before the Board raises the issue of whether the positions listed in the joint application are appropriate for inclusion in the bargaining unit. We will deal firstly with the position of draftsperson, which, as previously stated, is an enumerated exclusion under the existing certification order. The Board reviewed the parties' submissions, including the current July 28, 1998 organization chart and the job profile for this position. We are satisfied that the position of draftsperson should be included in the bargaining unit and, accordingly, will delete it from the list of excluded positions contained in the certification order.

The remaining positions listed in the joint application – namely, receptionist-Yukon, staff development advisors, purchasing clerk, methods analyst assistant, word processing clerk, general clerk engineering implementation, capital planning assistant, administrative services clerk, and reception/administrative services support – were not listed as excluded positions in the current bargaining unit. This Board must determine whether any of these positions are covered under the enumerated exclusions and, if not, whether any of them are excluded as managerial or confidential positions.

The Board did consider whether any of these positions were covered by the general term "support staff of the offices of the president, vice-presidents, general managers and directors." As indicated above, the Board's policy respecting "all employee" units is that the certification order continues to apply to "all employees" within the meaning of the *Code*. In this particular case, the Board intended to exclude only those positions excluded under the pre-existing separate bargaining units.

From the information contained in the earlier applications' files, it appears that the general clerk engineering implementation and the capital planning assistant were intended to be excluded as "support staff." The submissions and information provided in the current application satisfies us that these positions should be included in the bargaining unit.

The remaining positions were created **after** the existing certification order, issued on October 22, 1991. Accordingly, the "new" positions are not excluded from the bargaining unit description, if they are "employees" under the *Code*. Among these positions are those held by the two intervening staff advisors who argued, among other things, that they were excluded as "co-ordinators" because they were responsible for co-ordinating training. Nothing in the intervenors' submission or in their job descriptions convinces the Board that these positions are covered by the excluded category of co-ordinators.

parties ne peuvent priver le Conseil de sa compétence pour ce qui est de trancher les questions relatives à la composition de l'unité de négociation.

Demande de révision actuelle

L'affaire présentement devant le Conseil soulève la question de savoir s'il convient d'inclure dans l'unité de négociation les postes énumérés dans la demande conjointe. Nous traiterons d'abord du poste de dessinateur qui, tel que nous l'avons mentionné précédemment, est un poste exclu aux termes de l'ordonnance d'accréditation existante. Le Conseil a examiné les observations des parties, ainsi que l'organigramme actuel en date du 28 juillet 1998 et le profil d'emploi de ce poste. Nous estimons que le poste de dessinateur devrait être inclus dans l'unité de négociation et, par conséquent, nous l'éliminons de la liste des postes exclus contenue dans l'ordonnance d'accréditation.

Les autres postes énumérés dans la demande conjointe – soit, réceptionniste-Yukon, conseillers en perfectionnement du personnel, commis aux achats, analyste adjoint – méthodes de travail, commis-traitement de textes, commis général à la mise en oeuvre des applications techniques, adjoint à la planification des immobilisations, commis des services administratifs et réception/soutien des services administratifs – ne figuraient pas à titre de postes exclus de l'unité de négociation actuelle. Le Conseil doit décider si l'un quelconque de ces postes est visé par les exclusions énumérées et, si ce n'est pas le cas, si l'un d'entre eux est exclu à titre de poste de direction ou de confiance.

Le Conseil a examiné si l'un ou l'autre de ces postes était visé par l'expression générale «personnel de soutien des bureaux du président, des vice-présidents, des directeurs généraux et des directeurs». Tel que mentionné ci-dessus, selon la politique du Conseil à l'égard des unités «englobant l'ensemble de l'effectif», l'ordonnance d'accréditation continue de s'appliquer à «tous les employés» au sens du *Code*. Dans ce cas particulier, le Conseil n'a voulu exclure que les postes exclus aux termes des unités de négociation distinctes préexistantes.

D'après les renseignements contenus dans les dossiers des demandes précédentes, il semble que le commis général à la mise en oeuvre des applications techniques et l'adjoint à la planification des immobilisations devaient être exclus à titre de «personnel de soutien». Les observations et les renseignements fournis dans le cadre de la demande actuelle nous convainquent qu'il y aurait lieu d'inclure ces postes dans l'unité de négociation.

Les autres postes ont été créés **après** l'ordonnance d'accréditation actuelle, délivrée le 22 octobre 1991. Par conséquent, les «nouveaux» postes ne sont pas exclus de la description de l'unité de négociation s'ils visent des «employés» au sens du *Code*. Parmi ces postes figurent ceux qu'occupent les deux conseillers intervenants qui ont soutenu, entre autres, qu'ils avaient été exclus à titre de «coordonnateurs» parce qu'ils étaient responsables de la coordination de la formation. Rien dans les observations des intervenants ni dans leur description de poste ne convainc le Conseil que ces postes sont visés par la catégorie exclue des coordonnateurs.

Taking into account the Board's policy and the purposive interpretation of the bargaining unit description required under the *Code*, we are satisfied that none of the "new" positions are enumerated exclusions under the **existing** certification order. The parties' and the intervenors' submissions, the employer's organization chart and the relevant job descriptions satisfy us that none of these positions should be excluded from the bargaining unit.

Accordingly, we are issuing an interim certification order, which deletes "draftsperson" from the list of excluded positions and replaces the phrase "support staff of the offices of the president, vice-presidents, general managers and directors, other than accounting clerks working for the manager of accounting" with the phrase "support staff of the offices of the president, vice-presidents, general managers and directors." In doing so, we remind the parties that the Board's intention is to exclude from bargaining only those who are not employees under the *Code* and to ensure that all employees under the *Code* continue to be covered by the certification order.

To reduce the potential for disputes or misunderstandings in future, we are directing the parties to provide the Board with the complete list of current excluded positions. Once the Board receives this list, it will issue a final Board order enumerating all positions specifically excluded, thereby obviating the need for general expressions like "support staff."

(pages 4-8)

[6] Certification order no. 7729-U followed the issuance of this decision.

II - Parties' Position

[7] The application of March 4, 2002, indicated that NorthwesTel Inc. had recently restructured its IS Department (Info Systems) and, as a result, had created the first three of the four positions in dispute. The union's position was that because the certification order described an all-employee bargaining unit, the three new positions should automatically have fallen within the scope of the certification order. The same position was subsequently taken, on March 6, with respect to the fourth newly created position.

[8] The union took the position that a mere indication by the company that the positions were management was not sufficient, unless concrete facts could be established, to indicate that the incumbents of the positions in question in fact performed management functions or were employed in a confidential capacity in matters relating to industrial relations. The application indicated:

Compte tenu de la politique du Conseil et de l'interprétation fondée sur l'objet visé de la description de l'unité de négociation prescrit par le *Code*, nous estimons qu'aucun des «nouveaux» postes n'est une exclusion énumérée en vertu de l'ordonnance d'accréditation **existante**. Les commentaires des parties et des intervenants, l'organigramme de l'employeur et les descriptions de poste pertinentes nous ont convaincus qu'aucun de ces postes ne devrait être exclu de l'unité de négociation.

Par conséquent, nous délivrons une ordonnance d'accréditation provisoire qui supprime le «dessinateur» de la liste des postes exclus et remplace la phrase «personnel de soutien des bureaux du président, des vice-présidents, des directeurs généraux et des directeurs, autres que les commis à la comptabilité travaillant pour le gestionnaire de la comptabilité» par la phrase «personnel de soutien des bureaux du président, des vice-présidents, des directeurs généraux et des directeurs». Ce faisant, nous rappelons aux parties que l'intention du Conseil est d'exclure de la négociation uniquement les personnes qui ne sont pas des employés au sens du *Code* et de faire en sorte que tous les employés au sens du *Code* continuent d'être visés par l'ordonnance d'accréditation.

Pour réduire les possibilités de différends ou de désaccords à l'avenir, nous demandons aux parties de remettre au Conseil une liste complète et à jour des postes exclus. Lorsque le Conseil aura reçu cette liste, il délivrera une ordonnance finale énumérant tous les postes spécifiquement exclus, ce qui éliminera la nécessité de recourir à des expressions générales comme «personnel de soutien».

(pages 4-8)

[6] L'ordonnance d'accréditation n° 7729-U a été délivrée après cette décision.

II - Position des parties

[7] Dans sa demande du 4 mars 2002, le syndicat a déclaré que NorthwesTel Inc. avait récemment restructuré son Département des SI (Systèmes d'information) et que c'est ce qui avait entraîné la création des trois premiers des quatre postes qui font l'objet du différend. Le syndicat part du principe que, comme l'ordonnance d'accréditation décrivait une unité comprenant tous les employés, les trois nouveaux postes devraient automatiquement y être inclus. Sa position est restée la même le 6 mars, en ce qui concerne le quatrième poste nouvellement créé.

[8] Le syndicat estime qu'il ne suffit pas que l'employeur déclare qu'il s'agit de postes de gestion pour qu'on puisse conclure que leurs titulaires sont effectivement chargés de fonctions de gestion ou confidentielles en matière de relations du travail à moins qu'il ne puisse le prouver concrètement, en précisant ce qui suit dans sa demande:

At the present time there are excluded positions under our Certification Order which in our view, should not be managerial exclusion. These exclusions were agreed to by previous Business Managers and the reasons are unknown to present day union officials. While this was done in the past it by no means that it must continue. We believe that all positions should be included under our Certification Order unless they are found not to be employees within the meaning of the *Code*. We do not believe the company can automatically declare that positions are "management" and continue to exclude positions without there being an acceptable rationale for excluding these positions from the bargaining unit.

[9] It is useful to consider the forwarded job description of each of the four job descriptions in turn.

A - Technical Architect

[10] The first position considered is that of technical architect, Job #30-2045. The general accountability of this position is that it reports to the manager, technology infrastructure management and oversees the employer's relevant technical architecture including operating systems, networking, hardware and software, for both PCs and servers. The incumbent also has responsibility to create and implement plans for the migration to new systems and hardware.

[11] The technical architect job description submitted also includes certain specific accountabilities. These indicate that the position described is responsible for system development and maintenance, data management procedures and for the provision of technical support and consultative services. The position requires a Bachelor's degree in computer science with 3-5 years related experience or a diploma with extensive (i.e., over 5 years) related experience.

B - Systems Architect

[12] The systems architect, Job #30-2046, is responsible for the oversight of the relevant systems architecture of the employer, including operational systems, interfaces and small office productivity systems. As well, the incumbent of this position is responsible for creating and implementing plans for the migration to new applications. As is the case with respect to the technical architect, the responsibilities and specific accountabilities of the systems architect include development and maintenance responsibilities for IT systems, including technological support and consultative services. This position also requires a

Certains postes exclus dans notre ordonnance d'accréditation en vigueur ne devraient pas l'être en tant que postes de gestion. Leur exclusion avait été acceptée par des représentants syndicaux d'alors pour des raisons inconnues des dirigeants syndicaux actuels. Ce qui a été fait dans le passé n'est pas immuable. Nous sommes convaincus que tous les postes devraient être inclus dans l'unité de négociation décrite dans l'ordonnance d'accréditation, à moins qu'on ne constate que leurs titulaires ne sont pas des employés au sens du *Code*. Nous ne croyons pas que la compagnie puisse automatiquement déclarer que des postes sont de «gestion» en continuant à les exclure sans fournir de raisons valables de leur exclusion de l'unité de négociation.

(traduction)

[9] Dans ce contexte, il est bon d'examiner chacune des quatre descriptions de poste en question.

A - Architecte technique

[10] La première de ces descriptions de poste est celle d'architecte technique, poste n° 30-2045. Le titulaire relève du directeur de la Gestion de l'infrastructure technologique et supervise les activités d'architecture technique de l'employeur, ce qui inclut les systèmes d'exploitation, le réseautage, le matériel et les logiciels, aussi bien pour les ordinateurs personnels que pour les serveurs; il est aussi chargé de créer et de mettre en place des plans de migration aux nouveaux systèmes et au nouveau matériel.

[11] La description de poste prévoit aussi certaines responsabilités précises, à savoir que le titulaire est responsable du développement et de la maintenance des systèmes, des procédures de gestion des données et de la prestation de services de soutien technique et de consultation. Le poste exige un baccalauréat en informatique et de trois à cinq ans d'expérience connexe ou un diplôme combiné avec beaucoup d'expérience connexe (plus de cinq ans).

B - Architecte des systèmes

[12] L'architecte des systèmes, poste n° 30-2046, est responsable de la supervision de toute l'architecture pertinente des systèmes de l'employeur, y compris les systèmes d'exploitation, les interfaces et les petits systèmes de productivité de bureau. Son titulaire est aussi chargé de créer et de mettre en oeuvre des plans de migration à de nouvelles applications. Comme l'architecte technique, les responsabilités particulières de l'architecte des systèmes comprennent le développement et la maintenance des systèmes de TI, y compris le soutien technologique et la prestation de services consultatifs. Le poste exige aussi un

Bachelor degree in computer science or a diploma with related experience.

C - Integration Coordinator

[13] The position of integration coordinator is also a technical one requiring the successful candidate to analyze, evaluate and modify existing or proposed systems and related devices by coordinating and directing integration test pass activities, coordinating the use of testing resources for unit and system testing and investigating, recommending, and implementing changes to testing processes, standards, environment and tools. The integration coordinator has technical and operational responsibilities as well as responsibilities for coordination.

[14] An examination of the duties of three job profiles provided by the union for comparison, which are included in the bargaining unit already, those of IS support technician numbers 976, 978 and 979, disclosed that the incumbents of those positions have responsibilities and duties which are at a somewhat different level than the three above-noted positions of technical architect, systems architect and integration coordinator. The union comparison jobs generally do not have a design or planning component. The comparison jobs have fewer analytical responsibilities and their required analysis functions are more in the nature of troubleshooting than planning. There is little responsibility for overall system operation. The incumbents of jobs 976, 978 and 979 generally require less education or training and their work is more directed to system day-to-day maintenance than to system development.

D - Revenue Assurance Analyst

[15] The amendment to IBEW Local 1574's application of March 6, 2002, to include the position of revenue assurance analyst, set out the duties of that position. It is responsible for analyzing and evaluating and following up on the results of existing or proposed revenue assurance database systems and reports. The incumbent was also required to investigate irregularities or questionable examination results, document findings, and recommend solutions for identified problems. The individual may also be required to design new or modify old systems or reports to assure effective,

baccalauréat en informatique ou un diplôme combiné avec de l'expérience connexe.

C - Coordonnateur de l'intégration

[13] Le poste de coordonnateur de l'intégration est technique, lui aussi. Son titulaire doit analyser, évaluer et modifier des systèmes existants ou proposés ainsi que des dispositifs connexes, en coordonnant et en dirigeant les tests préalables à l'intégration, en coordonnant l'utilisation des ressources de testage pour les essais des unités et des systèmes et en étudiant, recommandant et introduisant des changements des procédés, des normes, de l'environnement et des instruments d'essai. Le coordonnateur de l'intégration a des responsabilités à la fois techniques et opérationnelles, ainsi que des responsabilités de coordination.

[14] L'examen des tâches des trois profils d'emploi soumis par le syndicat pour fins de comparaison faisant déjà partie de l'unité de négociation, ceux de technicien de soutien des SI n^{os} 976, 978 et 979, ont révélé que les titulaires de ces postes ont des responsabilités et des fonctions qui se situent à un niveau passablement différent de celui des trois nouveaux postes d'architecte technique, d'architecte des systèmes et de coordonnateur de l'intégration. De plus, les trois postes jugés comparables par le syndicat ne comportent généralement pas de volet de conception ou de planification. Leurs responsabilités analytiques sont moins nombreuses, et les fonctions d'analyse qu'ils exigent consistent plutôt à résoudre des problèmes qu'à planifier. Qui plus est, ils n'ont guère de responsabilités relatives au fonctionnement global des systèmes. Enfin, on exige généralement moins de scolarité ou de formation pour les postes n^{os} 976, 978 et 979, et leurs fonctions sont plutôt liées à la maintenance de routine des systèmes qu'à leur développement.

D - Analyste de l'assurance des recettes

[15] La modification de la demande de la section locale 1574 de la FIOE en date du 6 mars 2002 afin d'y inclure le poste d'analyste de l'assurance des recettes en précisait les fonctions. Le titulaire est responsable de l'analyse, de l'évaluation et du suivi des résultats des systèmes et des rapports existants ou proposés d'exploitation et d'interprétation de la base de données pour l'assurance des recettes. Il est aussi censé enquêter sur les irrégularités ou les résultats contestables des examens, étayer ses constatations de pièces justificatives et recommander des solutions pour

efficient and economical results, and to summarize and report the results.

surmonter les problèmes constatés; il peut être appelé à concevoir de nouveaux systèmes ou à modifier les vieux, ainsi qu'à concevoir ou modifier des rapports pour assurer des résultats efficaces, efficients et écònomiques, en en faisant un résumé et en les signalant à qui de droit.

[16] The incumbent was required to work with others and to have strong interpersonal and communications skills and to work well independently or with others. The functions of the revenue assurance analyst stress a requirement that the incumbent be capable of analyzing data and understanding revenue accounting and telecommunications.

[16] Le titulaire doit travailler avec d'autres et avoir de grandes habiletés de relations interpersonnelles et de communications, en plus de savoir bien fonctionner indépendamment ou avec d'autres. Il doit particulièrement être capable d'analyser des données et de comprendre la comptabilité des recettes ainsi que les télécommunications.

[17] The employer's reply was filed with the Board on May 10, 2002, and argued that the core duties of the four newly created positions were derived from or were extensions of existing excluded positions or similar in nature to excluded positions. It was the employer's position that since the positions were of similar nature to already excluded positions, they should be excluded from the bargaining unit. The employer's indication with respect to positions one to three, those of technical architect, systems architect and integration coordinator, was that the positions had been created to do the work and only the work that was previously done by employees in excluded positions.

[17] Dans sa réponse, présentée au Conseil le 10 mai 2002, l'employeur a fait valoir que les fonctions essentielles des quatre postes nouvellement créés étaient dérivées de celles de postes exclus existants, qu'elles en étaient le prolongement ou qu'elles étaient comparables à celles de postes exclus. À son avis, puisque les nouveaux postes étaient comparables aux postes exclus, ils ne devraient pas faire partie de l'unité de négociation. Il déclare avoir créé les trois premiers (ceux d'architecte technique, d'architecte des systèmes et de coordonnateur de l'intégration) pour que leurs titulaires s'acquittent seulement de tâches déjà accomplies par des employés occupant des postes exclus.

[18] With respect to the newly created position of revenue assurance analyst, it was similarly argued that all of the work to be done by the incumbent of that position was work that had been previously assigned to and done by employees in excluded positions. The employer did not expressly challenge the union's assertion that the positions should not be excluded as management positions or as positions excluded because they were occupied by persons employed in a confidential capacity in matters relating to industrial relations.

[18] Dans le cas du poste d'analyste de l'assurance des recettes, l'employeur a aussi déclaré que toutes les tâches confiées au titulaire l'étaient auparavant à des employés occupant des postes exclus. Il n'a pas expressément contesté l'allégation du syndicat que ces postes ne devraient pas être exclus en tant que postes de gestion ou de confiance en matière de relations du travail.

[19] More specifically, in support of its argument that the systems architect position should be excluded, it was indicated that the duties, responsibilities and accountabilities of that position had been derived primarily from four previously excluded positions. Those four positions are manager, systems management; manager, data network development; team leader-system analyst; and system analyst. The clarifications respecting the duties of the systems architect position described by the employer did generally indicate that the incumbent will be

[19] Plus précisément, à l'appui de son argument que le poste d'architecte des systèmes devrait être exclu, l'employeur a déclaré que les tâches et les responsabilités du titulaire sont essentiellement tirées de quatre postes déjà exclus, ceux de directeur de la Gestion des systèmes, de directeur du Développement du réseau de données, de chef d'équipe - analyste des systèmes et d'analyste des systèmes. Les éclaircissements relatifs aux fonctions du poste d'architecte des systèmes que l'employeur a fournis laissent effectivement entendre, dans l'ensemble, que le

responsible for the management of systems architecture applications and other implementation activities related to systems architecture, similar in function to the positions that the employer alleges are related.

[20] With respect to the Technical Architect position, the employer's submissions were that the duties, responsibilities and accountabilities had been derived primarily from five existing excluded positions, those of manager, systems management; manager, data network development; team leader-systems analyst; systems analyst; and director of IS. The employer argued that these positions were all excluded positions under the provisions of the certification order.

[21] The technical architect, like the systems architect, had accountabilities for the operations and management of systems and hardware and related functions. The technical architect, it was argued, was also to undertake only accountabilities and duties performed by positions previously excluded in the Board's certification order. The employer argued that the technical architect had certain responsibilities that involved management, direction and supervision of various bargaining unit technical positions, as shown in a spreadsheet attached to its response to the application. An examination of the spreadsheet indicated that while the technical architect was responsible for defining the technical environment, which governs and controls the work performed by various bargaining unit personnel, it did not indicate that the incumbent of the technical architect position was the line manager responsible for the management of personnel occupying the relevant positions. The spreadsheet did indicate that various technician positions may participate in research activities, as directed by the technical architect, but did not indicate that the overall administrative direction and management of the positions participating in such research activities was the responsibility of the technical architect. Similarly, in respect of the resolution of problems, the technical architect had the responsibility to direct technicians. However, the technical architect was not responsible, if the specific accountabilities and relationships with other positions set out in the technical architect spreadsheet job description were considered, for the actual administrative management of the individuals concerned. In other words, the core of the work was the technical supervision of those concerned, not the management of their work.

titulaire sera responsable de la gestion des applications d'architecture des systèmes et des autres activités de mise en oeuvre liées à cette architecture, qui sont fonctionnellement semblables aux tâches que l'employeur dit connexes.

[20] Dans le cas du poste d'architecte technique, l'employeur a déclaré que les fonctions et les responsabilités sont tirées essentiellement de cinq postes déjà exclus, ceux de directeur, Gestion des systèmes, de directeur, Développement du réseau de données, de chef d'équipe - analyste des systèmes, d'analyste des systèmes et de directeur des SI. Il a souligné que tous ces postes étaient exclus d'après l'ordonnance d'accréditation.

[21] Tout comme l'architecte des systèmes, l'architecte technique a des responsabilités d'exploitation et de gestion des systèmes, du matériel et des fonctions connexes. Selon l'employeur, il sera lui aussi chargé exclusivement de responsabilités et de fonctions assumées par des titulaires de postes déjà exclus dans l'ordonnance d'accréditation du Conseil. L'employeur a déclaré que l'architecte technique a des responsabilités de gestion, de direction et de supervision de divers postes techniques de l'unité de négociation; il l'a montré dans un organigramme joint à sa réponse à la demande. L'examen de cet organigramme a révélé que, même si l'architecte technique était responsable de la définition de l'environnement technique qui régit et contrôle le travail exécuté par divers membres de l'unité de négociation, rien ne confirme qu'il soit le gestionnaire hiérarchique responsable du personnel occupant les postes en question. L'organigramme montre en effet que divers postes de technicien peuvent participer aux activités de recherche conformément aux instructions de l'architecte technique, sans toutefois prouver que la direction et la gestion administratives globales des postes affectés à ces activités de recherche incombent à l'architecte technique. De même, en ce qui concerne la résolution de problèmes, l'architecte technique a la responsabilité de diriger les techniciens, sans toutefois être responsable de la gestion administrative comme telle des intéressés, si l'on tient compte de ses responsabilités et de ses relations précises avec les autres postes figurant dans l'organigramme. En d'autres termes, les aspects fondamentaux du travail de l'architecte technique consistent à assurer la supervision technique des intéressés plutôt que la gestion de leur travail.

[22] Similarly, the argument advanced in respect of the integration coordinator's duties, responsibilities and accountabilities was that these were formerly performed by the excluded positions of team leader-systems analyst, systems analyst, business analyst-marketing, and IS program manager. It was contended again that no duties to be performed by the integration coordinator had been performed in the past by bargaining unit positions. A consideration of the main areas of accountability of the integration coordinator indicated that while the coordinator had to plan and manage the design and development of projects, ensure their quality assurance and take responsibility for managing projects, the core of the position was technical supervision and the level of management was of a more supervisory nature, involving the operational management and supervision of work, than the type of time management generally excluded from collective bargaining.

[22] De même, les arguments que l'employeur a avancés quant aux responsabilités et aux fonctions du poste de coordonnateur de l'intégration reviennent à dire qu'elles étaient auparavant assumées par les titulaires des postes exclus de chef d'équipe - analyste des systèmes, d'analyste des systèmes, d'analyste d'entreprise de marketing et de directeur de programme des SI. L'employeur a affirmé dans ce cas-là aussi qu'aucune des tâches du coordonnateur de l'intégration n'avait été accomplie dans le passé par des employés occupant des postes de l'unité de négociation. L'examen des principales responsabilités du poste a néanmoins révélé que, même si le coordonnateur est censé planifier et gérer la conception et le développement de projets, en assurer la qualité et assumer la responsabilité de leur gestion, ses fonctions essentielles sont la supervision technique, avec un niveau de gestion correspondant plutôt à de la supervision, y compris la gestion opérationnelle et la supervision du travail, qu'au genre de gestion du temps faisant qu'on exclut généralement un poste de l'unité de négociation.

[23] With respect to the revenue assurance analyst position, the employer set out that the duties, responsibilities and accountabilities of that position had been derived from the systems analyst position, an excluded position. The employer's submission indicated however, that in addition to the duties now to be performed by the revenue assurance analyst some of the work formerly performed by the excluded positions of revenue analyst, internal auditors, assistant comptroller revenue accounting; and account manager - sales analyst was also included.

[23] Enfin, dans le cas du poste d'analyste de l'assurance des recettes, l'employeur a fait valoir que les fonctions et les responsabilités du titulaire étaient dérivées de celles du poste d'analyste des systèmes, qui est exclu. Il a toutefois déclaré que, en plus des tâches de l'analyste des systèmes que le titulaire va désormais accomplir, il sera aussi chargé de certaines des fonctions exécutées jusque-là par les titulaires des postes exclus d'analyste des recettes, de vérificateurs internes, de contrôleur adjoint à la comptabilité des recettes et de gestionnaire des comptes - analyste des ventes.

[24] The general duties, responsibilities and accountabilities for the revenue assurance analyst included examining and investigating revenue streams, ensuring a proper recording of revenue, identification and resolution of problems, and preparation of resulting data bases and reports to allow informed strategic and tactical decisions. The core of the work described is technical work.

[24] Les fonctions et les responsabilités globales de l'analyste de l'assurance des recettes comprennent les examens et les enquêtes sur les sources de recettes, l'assurance d'une consignation correcte des recettes, l'identification et la solution des problèmes ainsi que la préparation des bases de données et des rapports qui en résultent, afin que la direction puisse prendre des décisions stratégiques et tactiques en connaissance de cause. Les fonctions essentielles du poste sont techniques.

[25] A subsequent letter forwarded on May 14, 2002 by Counsel for NorthwesTel Inc., enclosed job descriptions for certain positions that had been formerly excluded whose duties, it is now contended, had been transferred to the positions of technical architect, systems architect, integration coordinator and revenue

[25] Le 14 mai 2002, le procureur de NorthwesTel Inc. a envoyé au Conseil une autre lettre à laquelle étaient jointes les descriptions de certains postes auparavant exclus dont l'employeur déclarait les fonctions transférées aux postes d'architecte technique, d'architecte des systèmes, de coordonnateur de

assurance analyst. An examination of this document discloses that the duties have now been transferred to four positions could fairly be said to have been duties formerly performed by excluded positions.

III - Analysis and Decision

[26] It is useful to first consider Board's jurisprudence in respect of the exclusion of positions of the type in dispute as management positions or as positions with incumbents employed in a confidential capacity in matters relating to industrial relations. This was set out recently in *Nav Canada*, April 5, 2000 (CIRB LD 213), which indicated in part:

> In its decision in *Island Telephone Company Limited* (1990), 81 di 126 (CLRB no. 811), the predecessor Board indicated at page 131:
>
> "(c) No individual or single criterion will in and of itself be determinative of the employee status of a particular stratum of 'management' personnel. Determination of employee status will rest in the end in the consideration of all factors discussed earlier and on the particular organizational configuration in which they find themselves. Conversely, no specific attribute, such as the exercise of supervisory duties, will automatically bar supervisors from forming or joining a union as subsection 27(5) of the *Code* makes clear.
>
> (d) Confidential capacity in matters relating to industrial relations is strictly defined by this Board. Following the enunciation of basic criteria several years ago by the Supreme Court of Canada when considering the unqualified words 'employed in a confidential capacity in British Columbia legislation' (*Labour Relations Board for B.C. et al.* v. *Canada Safeway Limited* (1953), 53 CLLC 15,058, at page 173), a three-fold test has evolved to determine confidentiality in such matters. As mentioned in *Canadian Imperial Bank of Commerce (Victory Square Branch)* (1977), 25 di 355, at page 362; [1978] 1 Can LRBR 132, at page 137; and 78 CLLC 16,120, at page 317 (CLRB no. 104), '[t]his threefold test is a consensus of labour boards in Canada.' The test and its rationale were stated in *Bank of Nova Scotia, supra*, as follows:
>
> 'The denial of collective bargaining rights to persons employed in a confidential capacity in matters relating to industrial relations is also based on a conflict of interests rationale. The inclusion of that person in a unit represented by a union **might** give the union access to matters the employer wishes to hold close in its dealings with the union. These include bargaining, grievance and arbitration strategy. To avoid that conflict and to assure the employer the undivided confidence of certain employees these persons are denied the right to be represented by a union even if they wish to be represented. However, this exclusion is narrowly interpreted to avoid circumstances where the employer designates a disproportionate number of persons

l'intégration et d'analyste de l'assurance des recettes. L'examen de ce document a confirmé que les fonctions transférées à ces quatre postes pouvaient à juste titre être réputées exécutées auparavant par des titulaires de postes exclus.

III - Analyse et décision

[26] Il convient maintenant d'analyser la jurisprudence du Conseil quant à l'exclusion des postes comme ceux qui font l'objet du différend en tant que postes de gestion ou de postes de confiance en matière de relations du travail. La philosophie du Conseil à cet égard a été récemment exprimée dans *Nav Canada*, 5 avril 2000 (CCRI LD 213), où l'on peut lire notamment ce qui suit:

> Dans sa décision, le Conseil précédent a indiqué, à la page 131 d'*Island Telephone Company Limited* (1990), 81 di 126 (CCRT n° 811):
>
> «c) Aucun critère particulier ou isolé ne permet en soi de conclure que les membres du personnel «de direction» d'un certain niveau ont le statut d'employé. La détermination de ce statut dépend en fin de compte de l'examen de tous les éléments susmentionnés et de la structure d'organisation particulière dont ce personnel fait partie. D'un autre côté, aucun attribut particulier, tel que l'exercice de fonctions de supervision, n'empêche systématiquement les superviseurs de former un syndicat ou d'adhérer à un syndicat, comme le montre clairement le paragraphe 27(5) du *Code*.
>
> d) La question de savoir si une personne occupe un poste de confiance comportant l'accès à des renseignements confidentiels en matière de relations du travail a strictement été définie par le Conseil. Après que la Cour suprême du Canada eut énoncé les critères fondamentaux il y a plusieurs années, lorsqu'elle interprétait l'expression «occupant un poste de confiance» figurant dans la loi de la Colombie-Britannique (*Labour Relations Board for B.C. et al.* v. *Canada Safeway Limited* (1953), 53 CLLC 15,058, à la page 173), un triple critère a été établi à ce sujet. Comme il en est fait mention dans *Banque canadienne impériale de commerce (succursale Victory Square)* (1977), 24 di 355, à la page 362; [1978] 1 Can LRBR 132, à la page 137; et 78 CLLC 16,120, à la page 317 (CCRI n° 104), «les Conseils des relations du travail du Canada l'ont accepté à l'unanimité». Le critère et son fondement ont été énoncés ainsi dans *Banque de Nouvelle-Écosse, supra*:
>
> «Le refus du droit de négociation collective à des personnes qui exercent des fonctions confidentielles ayant trait aux relations industrielles se fonde aussi sur le conflit d'intérêts. L'inclusion d'une telle personne dans une unité représentée par un syndicat **pourrait** donner à ce dernier accès à des renseignements que l'employeur désire tenir secrets dans ses rapports avec lui. Cela vaut pour la négociation et les procédures de griefs et d'arbitrage. Pour éviter ce conflit et garantir à l'employeur la confiance absolue de certains employés, ceux-ci se voient refuser le droit d'être représentés par un syndicat même s'ils le désirent. Toutefois, la notion d'exclusion est interprétée de façon très étroite pour éviter des circonstances qui

as confidential and to ensure that the maximum number of persons enjoy the freedoms and rights conferred by Part V.

To this end this Board and other Boards have developed a three-fold test for the confidential exclusion. The confidential matters must be in relation to industrial relations, not general industrial secrets such as product formulae (e.g. *Calona Wines Ltd.*, [1974] 1 Canadian LRBR 471, headnote only (BCLRB decision 90/74)). This does not include matters the union or its members know, such as salaries, performance assessments discussed with them or which they must sign or initial (e.g. Exhibit E-21). It does not include personal history of family information that is available from other sources or persons. The second test is that the disclosure of that information would adversely affect the employer. Finally, the person must be involved with this information as a regular part of his duties. It is not sufficient that he occasionally comes in contact with it or that through employer laxity he can gain access to it. (See *Greyhound Lines of Canada Ltd.* (1974), 4 di 22, and *Hayes Trucks Ltd.*, [1974] 1 Can LRBR 284.)'

(pages 460; 136; and 537)"

It is also of importance to recall that in its decision in *Cape Breton Development Corporation* (1986), 67 di 203 (CLRB no. 595). The Board noted that page 211:

"In short, it is the Board's view that if employers are to create positions and insist they have managerial functions to the degree that would exclude them from the *Code*, they must do more than give lip service. **Real** managerial authority must be attached. If persons are to be deprived of their rights under the *Code*, the managerial functions upon which their exclusion will be based must be of significant degree of importance and must be exercised with the frequency and intensity whereby they are the true core of the persons' employment functions. See also *Northern Electric Company Limited* (1976), 16 di 237 (CLRB no. 63); *British Columbia Telephone Company* (1976), 20 di 239; [1976] 1 Can LRBR 273; and 76 CLLC 16,015 (CLRB no. 58); *Cominco Ltd.* (1980), 40 di 75; [1980] 3 Can LRBR 105; and 80 CLLC 16,045 (CLRB no. 240); and *Voyageur Colonial Limited* (1986), 64 di 167 (CLRB no. 563)."

In the present case, there are several notable points. The first point is the similarity of the functions between the positions formerly within the bargaining unit and those now sought to be excluded. The similarity is readily admitted, but the argument is made that certain of the functions were not performed by the positions when they were within the bargaining unit.

There are two reasons why the possibility of changed responsibilities does not convince the Board to now exclude

permettraient à l'employeur de désigner un nombre disproportionné de personnes à titre de préposées à des fonctions confidentielles et pour assurer au plus grand nombre de personnes possible les libertés et les droits conférés par la Partie V.

À cette fin, le Conseil et d'autres tribunaux de même nature ont adopté un triple critère pour déterminer l'exclusion de personnes préposées à des fonctions confidentielles. Les questions confidentielles doivent avoir trait aux relations industrielles, non à des secrets industriels de nature générale comme les formules de produits (voir *Calona Wines Ltd.*, [1974] 1 Canadian LRBR 471, remarque principale seulement (décision 90/74 de la BCLRB)). Elles n'incluent pas les questions connues du syndicat ou de ses membres comme les salaires, les évaluations d'employés discutées avec eux, ou qu'ils doivent signer ou parapher (voir pièce E-21). Elles ne comprennent pas les renseignements familiaux ou personnels qui peuvent être obtenus d'autres sources ou personnes. Le second aspect de ce critère est que la divulgation des renseignements pourrait avoir des conséquences malheureuses pour l'employeur. En dernier lieu, l'accès à ce genre de renseignements doit entrer dans le cadre des fonctions habituelles. Il ne suffit pas que l'accès soit occasionnel ou accidentel, ni qu'il se produise par suite d'une inattention de l'employeur. (Voir *Greyhound Lines of Canada Ltd.* (1974), 4 di 22, et *Hayes Trucks Ltd.*, [1974] 1 Can LRBR 284.)»

(pages 460; 136; et 537)»

Il est également important de se rappeler que, dans la décision qu'il a rendue dans *Société de développement du Cap-Breton* (1986), 67 di 203 (CCRT n° 595), le Conseil a signalé, à la page 211:

«En résumé, le Conseil estime que si un employeur crée des postes en affirmant avec insistance qu'ils comportent des fonctions de direction à un degré suffisamment important pour les soustraire à l'application du *Code*, il ne doit pas se contenter de le dire pour la forme. Ces postes doivent comporter de **véritables** pouvoirs de direction. Pour nier à des personnes les droits que leur confère le *Code*, les fonctions de direction sur lesquelles leur exclusion est fondée doivent être suffisamment importantes et être exercées avec une fréquence et une intensité qui démontrent qu'elles constituent la véritable nature des attributions du poste qu'occupent ces personnes. Voir également *Compagnie Northern Electric Limitée* (1976), 16 di 237 (CCRT n° 63); *British Columbia Telephone Company* (1976), 20 di 239; [1976] 1 Can LRBR 273; et 76 CLLC 16,015 (CCRT n° 58); *Cominco Ltd.* (1980), 40 di 75; [1980] 3 Can LRBR 105; et 80 CLLC 16,045 (CCRT n° 240); et *Voyageur Colonial Limited* (1986), décision du CCRT n° 563.»

Dans la présente affaire, plusieurs aspects méritent d'être soulignés. Le premier point est que des postes qui existent aujourd'hui comprennent des fonctions qui sont très semblables aux postes qui étaient autrefois inclus dans l'unité de négociation et que, maintenant, l'employeur veut les exclure. On admet facilement la ressemblance, mais on soutient que certaines des fonctions n'étaient pas exercées dans le cadre des postes qui étaient inclus dans l'unité de négociation.

Il existe deux raisons pour lesquelles la possibilité que les responsabilités aient changé ne convainc pas le Conseil

these positions. The first is that it is the functions actually performed that should govern the application of the legislation to the circumstances in question. Although there is a suggestion the functioning of the positions will change, clear evidence has not been adduced to support the suggestion that the positions will now function in a significantly different manner. In fact, if their situation within the organizational structure of the employer is considered, there would appear to be sufficient managerial authority above the level of these positions as could possibly ensure that they might not, as a regular and essential function, be required to exercise real management functions. If the situation actually does change significantly, the matter can be revisited on the basis of the functions actually performed, subject to the comments herein.

Secondly, the nature of the positions is such that their core is somewhat more technical and operational than managerial. The managerial functions which are included in the job description are not of such a significant degree of importance and do not conclusively appear likely to be exercised with such frequency and intensity, as to require a managerial exclusion. As an instance, while it is alleged that the purported managers have full personnel management authority, a careful examination of the actual job functions indicates that the authority is more directed to the carrying out of operations than to such industrial relations matters as are likely to generate a real conflict of interest between this level of supervision and the industrial relations interests of the employer. Additionally, in respect of certain key functions such as the development of recommendations for collective bargaining, assisting in responses to grievances and dismissals, decisions are not taken at this level, although recommendations are made or support provided.

If the functions in respect of the supervision, coaching, direction and appraisal of staff are considered they are to a significant degree responsibilities that may be carried out at either a supervisory or a management level. In the absence of clear evidence that the identified functions will be carried out autonomously and at a level requiring the clear exercise of independent judgement, it is far from clear that the apprehended conflict of interest would be of such a serious magnitude that bargaining rights should be denied to those concerned. Equally, the financial responsibilities of the positions appear to be circumscribed and limited. The core of the functions respecting safety and quality as well appear more oriented toward the technical and operational than to the managerial.

In the circumstances, the onus on the employer to satisfy the Board that the managerial exclusion ought to apply to these positions that arises both from the Board's general policy (see *Victoria Flying Services Ltd.* (1977), 23 di 13; and 77 CLLC 16,072 (CLRB no. 74) and from the fact that the employer is requesting a change in the pre-existing status of the positions as falling within the bargaining unit, has not been satisfied.

(pages 2-5)

[27] If the above is applied in respect of positions now under consideration, it is obvious that if the agreement

d'exclure ces postes. La première est que ce sont les tâches effectuées qui devraient permettre de décider si l'on applique la loi aux circonstances en question. Même s'il existe une possibilité que les responsabilités des postes changent, on n'a pas présenté de preuves claires appuyant l'affirmation selon laquelle les titulaires des postes fonctionneront d'une manière très différente. En fait, si l'on examine leur situation dans le cadre de la structure organisationnelle, il semble qu'il existe suffisamment d'autorités en matière de gestion pour que les titulaires de ces postes, dans le cadre de leurs fonctions régulières et essentielles, ne soient pas tenus d'exercer de véritables fonctions de direction. Si leur situation change vraiment d'une manière significative, on peut réexaminer la question en examinant les fonctions qui sont véritablement exercées suivant les commentaires ci-dessous.

En deuxième lieu, les postes sont davantage des postes techniques et opérationnels que des postes de gestion. Les fonctions de direction qui sont incluses dans la description de travail ne sont pas assez importantes, et il ne semble pas qu'elles soient exercées assez souvent et de manière assez intense pour que soit justifiée une exclusion au titre des fonctions de direction. Par exemple, alors que l'on prétend que les directeurs exercent principalement un pouvoir de gestion sur le personnel, un examen approfondi des responsabilités réelles indique que ce pouvoir est axé plutôt sur la mise en oeuvre des activités que sur des questions de relations industrielles qui sont plus susceptibles de provoquer de véritables conflits d'intérêts entre ce niveau de direction et les intérêts liés aux relations de travail de l'employeur. En outre, en ce qui concerne certaines fonctions principales telles que l'élaboration de recommandations liées à une négociation collective et la participation à des réponses aux griefs et aux licenciements, on ne prend pas de décisions à ce niveau, mais on apporte des recommandations et on offre du soutien.

Quant aux fonctions relatives à la supervision, à la formation, à la direction et à l'évaluation du personnel, elles comportent des responsabilités importantes, qui sont assumées par des superviseurs ou des directeurs. Sans preuve manifeste que les fonctions définies seront exercées d'une manière autonome et à un niveau qui nécessite l'exercice d'un jugement indépendant, il n'est pas du tout clair que le conflit d'intérêts serait assez grave pour que l'on refuse d'accorder des droits de négociation aux personnes touchées. De même, les responsabilités financières liées aux postes semblent être circonscrites et limitées. Essentiellement, les fonctions relatives à la sécurité et à la qualité semblent être davantage des fonctions techniques et opérationnelles que des fonctions de gestion.

Dans les circonstances, l'employeur ne s'est pas acquitté de son obligation de convaincre le Conseil que ces postes devraient être exclus à titre de postes de direction, obligation qui découle de la politique générale du Conseil (voir *Victoria Flying Services Ltd.* (1977), 23 di 13; et 77 CLLC 16,072 (CCRT n° 74)) et du fait que l'employeur demande un changement du statut préalable des postes qui font partie de l'unité de négociation.

(pages 2-4)

[27] Si les principes énoncés dans cette décision sont appliqués à l'examen des postes en question, il est

between the parties respecting excluded positions and the related bargaining unit description are not taken into consideration, on balance, particularly if the onus on the employer to justify the exclusion of employees is considered, the employees concerned should be entitled to bargain collectively. The positions involve a good deal of supervisory work, but it mainly involves technical supervision. The work at its core is not truly managerial, but is technical and operational. While the incumbents do have significant technical responsibilities, there is no indication of managerial responsibilities of similar significance. There are no confidential functions relating to industrial relations matters. It is important, therefore, to consider once again the history of the relationship between the employer and the bargaining agent and their prior agreement of 1998.

évident que, dans l'éventualité où l'on ne tiendrait pas compte de l'entente conclue entre les parties quant aux postes exclus ainsi que de la description de l'unité de négociation qui y est liée, les titulaires des postes visés devraient avoir le droit de négocier collectivement, dans l'ensemble, particulièrement si l'on part du principe que c'est à l'employeur qu'il incombe de justifier l'exclusion d'un poste. Ces quatre postes ont d'importantes responsabilités de supervision, mais de supervision essentiellement technique. Fondamentalement, leurs fonctions ne sont pas des fonctions de gestion, mais bien des fonctions techniques et opérationnelles. En outre, si les titulaires ont effectivement d'importantes responsabilités techniques, rien ne laisse entendre que leurs responsabilités de gestion soient aussi importantes. Ils n'ont pas non plus de fonctions confidentielles en matière de relations du travail. Par conséquent, nous devons nous fonder sur l'histoire de la relation entre l'employeur et l'agent négociateur ainsi que sur l'entente qu'ils ont conclue en 1998.

[28] The employer's response included an agreement dated May 25, 1998. The agreement provided that new positions created by the company or significant changes in existing positions would be dealt with according to a fixed process and criteria. The process includes requesting a resolution of outstanding issues which may arise, by the Board, as has been done.

[28] Dans sa réponse, l'employeur annexait une entente datée du 25 mai 1998 prévoyant que les nouveaux postes créés par la compagnie ou les changements majeurs des postes existants se feraient conformément à une procédure et à des critères établis. Cette procédure comprenait une demande au Conseil pour qu'il tranche les questions en litige, comme en l'espèce.

[29] The criteria agreed upon for determining employees to be excluded must be considered:

[29] Il faut aussi tenir compte des critères sur lesquels les parties s'étaient entendues pour déterminer quels postes seraient exclus:

THE CRITERIA

The three categories of exclusions for newly created or significantly changed existing positions (where there has been at least a 25% change in duties and responsibilities) and their criteria will be as follows:

1) Managerial Positions with Supervisory Duties:

- the authority to direct the work-force; or

- the authority to hire; or

- the authority to fire; or

- the authority to grant time off; or

- the authority to grant or effectively recommend wage increases, promotions or similar matters; or

LES CRITÈRES

Les trois catégories d'exclusion des postes nouvellement créés ou des postes existants nettement modifiés (ce qui s'entend de changements d'au moins 25 % des fonctions et des responsabilités) et les critères applicables en pareils cas sont les suivants:

1) Postes de gestion ayant des fonctions de supervision:

- pouvoir de diriger l'effectif; ou

- pouvoir d'embaucher; ou

- pouvoir de congédier; ou

- pouvoir d'autoriser des congés; ou

- pouvoir d'autoriser ou de recommander à toutes fins utiles des augmentations de traitement, des promotions ou d'autres mesures analogues; ou

- participate in the grievance process on behalf of the employer; or

- the authority to discipline employees; or,

- attendance at managerial meetings in which labour relations are discussed and policies formulated; or

- enjoyment of the ususal management perquisites; or

- dissimilarity of function with bargaining unit members; or

- a conflict of interest between the position's duties and responsibilities with those in the bargaining unit; or

- a community of interest that is more similar to those excluded from the bargaining unit than those in the bargaining unit.

It is understood that the positions of Foreman, Operator Services Advisor (OSA), Senior and Instructor/Trainer do not fall into this category and are included in the bargaining unit.

2) Managerial and Professional positions without Supervisory Duties:

- attendance at managerial meetings in which labour relations are discussed and policies formulated; or

- enjoyment of the usual management perquisites; or

- **dissimilarity of function with bargaining unit members**; or

- a conflict of interest between the position's duties and responsibilities with those in the bargaining unit; or

- **a community of interest that is more similar to those excluded from the bargaining unit than those in the bargaining unit**; or

- participate in the grievance process on behalf of the employer; or

- **considerable independence regarding organization and planning of work**; or

- **dissimilarity of qualifications with bargaining unit members, e.g. completion of a degree versus a certificate or diploma**.

For the purpose of elucidation, positions which currently fall into this category include, but are not limited to: Engineers, Financial Analysts (e.g. Budget and Results), Account Managers, Product Managers, Marketing Analysts, Business Development, Information Systems staff above the position of Programmer (e.g. Systems Analysts, Data Network Development, Systems Managers, etc.), Methods Analyst, Managers Agents & Alliances, Application Resource Centre, Business Analyst, Process Development, Internal Audit, Property Management, Legal Counsel, Regulatory Affairs,

- participation à la procédure de règlement des griefs pour l'employeur; ou

- pouvoir de prendre des mesures disciplinaires contre les employés; ou

- participation à des réunions de la direction où l'on discute de relations du travail et formule des politiques; ou

- jouissance des prérogatives habituelles de la direction; ou

- dissimilitude des fonctions et de celles des membres de l'unité de négociation; ou

- conflit d'intérêts entre les fonctions et responsabilités du poste et celles des membres de l'unité de négociation; ou

- communauté d'intérêts plus marquée avec les postes exclus de l'unité de négociation qu'avec ceux qui y sont inclus.

Il est entendu que les postes de contremaître, de conseiller en services d'exploitation (CSE), d'instructeur/formateur et d'instructeur/formateur principal ne tombent pas dans cette catégorie et sont inclus dans l'unité de négociation.

2) Postes de gestion et postes spécialisés n'ayant pas de fonctions de supervision:

- participation aux réunions de la direction où l'on discute de relations du travail et formule des politiques; ou

- jouissance des prérogatives habituelles de la direction; ou

- **dissimilitude des fonctions et de celles des membres de l'unité de négociation**; ou

- conflits d'intérêts entre les fonctions et les responsabilités du poste et celles des membres de l'unité de négociation; ou

- **communauté d'intérêts plus marquée avec les postes exclus de l'unité de négociation qu'avec ceux qui y sont inclus**; ou

- participation à la procédure de règlement des griefs pour l'employeur; ou

- **indépendance considérable quant à l'organisation et à la planification du travail**; ou

- **dissimilitude des qualifications et de celles des membres de l'unité de négociation, p. ex. être titulaire d'un titre universitaire plutôt que d'un certificat ou d'un diplôme**.

Par souci de clarté, les postes tombant actuellement dans cette catégorie comprennent notamment, mais pas exclusivement, les suivants: ingénieurs, analystes financiers (p. ex. budget et résultats), directeurs de comptes, chefs de produit, analystes de marketing, responsables du développement d'entreprise et des systèmes d'information de niveau supérieur à programmeur (p. ex. analystes de systèmes, développement de réseau de données, directeur des systèmes, etc.), analyste des méthodes, directeur des agents et des alliances, centre de ressources d'applications, analyste d'entreprise, développement des

Employee/Customer Communications, Security & Safety, Contract Coordinators, Real Estate, etc.

(emphasis added)

processus, vérification interne, gestionnaire de biens immobiliers, conseiller juridique, affaires réglementaires, communications avec les employés/les clients, sécurité et protection, coordonnateurs des contrats, biens immobiliers, etc.

(traduction; c'est nous qui soulignons)

[30] There is a third group of employees also covered by the agreement as excluded, but their situation is not relevant in the present circumstances.

[31] The bargaining agent now indicates that due to the passage of time and the change in responsible officials, the basis on which former positions, the duties of which indicate that they are occupied by employees within the provisions of the *Code*, were excluded, is no longer apparent to it. However, an examination of the agreement of 1998 discloses precisely what was then agreed upon, and the basis of the exclusions may easily be inferred.

[32] Particularly, the Board considered the possibility that the consideration by the previous panel of the Board of the matters in issue had been directed at significantly changing the scope of the bargaining unit. Importantly, on the basis of a careful examination that panel's decision in *NorthwesTel Inc.*, *supra*, while the decision does indicate that in general positions falling within the scope of an all-employee unit will be included in the bargaining unit, certification order no. 7729-U does maintain and list a significant number of positions that were never intended to be included in the bargaining unit. The listing of the specific positions seems to be in accord with the intent of the May 25, 1998 agreement, which explains the basis upon which the positions now listed as exclusions in certification order no. 7729-U are not within the scope of the bargaining unit.

[33] The credibility of the assertion that the bargaining agent does not now comprehend the basis of the exclusions sought by the employer must be tested by a reference to the May 25, 1998 agreement, and the fact that the subsequent and currently applicable certification order is framed in a way that would maintain the exclusions agreed upon.

[34] It is useful as well to consider the applicable *Code* standards. At the time of *NorthwesTel Inc.*, *supra*, on December 13, 1999, the matter of the application of the *Code* in such circumstances was dealt with by the Board, as reference to the above excerpt will disclose,

[30] L'entente décrit aussi un troisième groupe d'employés exclus, mais leur situation n'est pas pertinente.

[31] L'agent négociateur fait valoir que, en raison du temps écoulé et du fait que les dirigeants responsables ont changé, la raison pour laquelle les anciens postes dont les fonctions prouvent qu'ils sont occupés par des employés au sens où l'entend le *Code* étaient exclus ne lui semble plus évidente. Néanmoins, l'analyse de l'entente de 1998 précise exactement ce sur quoi les parties s'étaient entendues alors, de sorte que nous pouvons en déduire aisément la justification des exclusions.

[32] Le Conseil a particulièrement tenu compte de la possibilité que l'instruction des questions en jeu par l'ancien banc du Conseil avait eu pour objet de modifier nettement la portée de l'unité de négociation. Une analyse méticuleuse de la décision rendue dans *NorthwesTel Inc.*, précitée, révèle, et c'est important, que, même si le banc du Conseil avait alors conclu globalement que les postes inclus dans une unité englobant tous les employés feraient partie de l'unité de négociation, l'ordonnance d'accréditation nº 7729-U n'en a pas moins précisé un nombre impressionnant de postes qui n'avaient jamais été censés être inclus dans l'unité de négociation. La liste de ces postes semble compatible avec l'esprit de l'entente du 25 mai 1998, qui explique pour quelles raisons les postes exclus dans l'ordonnance d'accréditation nº 7729-U ne devaient pas faire partie de l'unité de négociation.

[33] Nous devons nous prononcer sur la crédibilité de l'allégation que l'agent négociateur ne comprend plus la justification des exclusions que l'employeur réclame en nous reportant à l'entente du 25 mai 1998 et en tenant compte du fait que l'ordonnance d'accréditation qui l'a suivie - et qui s'applique en l'espèce - est formulée de façon à maintenir les exclusions sur lesquelles les parties s'étaient entendues.

[34] Il est utile aussi de tenir compte des normes applicables du *Code*. Au moment où la décision *NorthwesTel Inc.*, précitée, a été rendue, le 13 décembre 1999, le Conseil s'est prononcé sur l'application du *Code* dans ces circonstances, comme la

with the observation that the agreement of the parties generally should not exclude from collective bargaining individuals who are otherwise employees. However, the agreement of May 25, 1998, does not in fact exclude any employees from bargaining. Taken in context, its intent is more to assist in defining the scope of the bargaining unit. It sets out which positions have and which positions have not been included.

[35] *NorthwesTel Inc.*, *supra*, takes the position that the existing excluded categories listed in the certification order should be maintained by listing and maintaining them. Where a group of employees generally described have the right to bargain collectively, the Board will not ordinarily expand the listed exclusions by adding new ones. In this respect, the panel in *NorthwesTel Inc.*, *supra*, reminded the parties of the Board's intention, lacking clear agreement between the parties on exclusions, to exclude from bargaining only those who are not employees under the *Code*, to ensure that all employees under the *Code* are covered by the certification order, and are entitled to the fruits of collective bargaining. However, there was clear agreement here, expressed by the parties in the May 25, 1998 agreement and confirmed by the Board in certification order no. 7729-U, that the identified employee categories were to be excluded. On the basis of the facts before the present Board, it appears that the excluded list, as explained in the agreement of the parties, indicates that the certification order, while described in general or all-employee terms, must be taken to be limited by the excluded categories set out.

[36] It is generally the case that, if the parties agree upon certain exclusions from the bargaining unit, the Board will incorporate such exclusions in its relevant certification orders unless the unit is otherwise inappropriate. It is always the case that agreements to exclude employees otherwise falling within an all-employee bargaining unit, must be clear and unequivocal. A lack of clarity will generally be resolved by permitting the employee to enjoy the fruits of collective bargaining within the bargaining unit. However, if there is a clear agreement on bargaining unit scope that is consistent with the relevant Board order, it will often assist in resolving disputes about

lecture de l'extrait cité plus haut le confirme, en déclarant qu'une entente entre les parties ne devrait généralement pas exclure de la négociation collective des personnes qui seraient autrement réputées être des employés. Toutefois, l'entente du 25 mai 1998 n'exclut en fait aucun employé. Prise dans son contexte, il semble bien qu'elle ait davantage pour objet de faciliter la détermination de l'unité de négociation, en précisant quels postes y sont inclus et quels autres en sont exclus.

[35] Dans *NorthwesTel Inc.*, précitée, le Conseil a déclaré que les postes exclus énumérés dans l'ordonnance d'accréditation devraient continuer à l'être dans une liste complète et à jour. Lorsqu'un groupe d'employés décrit de façon universelle a le droit de négocier collectivement, le Conseil n'a pas l'habitude d'ajouter de nouveaux postes à la liste de ceux qui en sont exclus. À cet égard, le banc qui a rendu la décision *NorthwesTel Inc.*, précitée, a rappelé aux parties l'intention du Conseil dans les cas où les parties ne s'entendent pas clairement sur les exclusions, à savoir n'exclure de la négociation que les personnes qui ne sont pas des employés au sens du *Code*, pour faire en sorte que toutes celles qui le sont soient assujetties à l'ordonnance d'accréditation et aient droit aux avantages de la négociation collective. Or, en l'espèce, les parties étaient clairement d'accord, comme en témoigne l'entente du 25 mai 1998 (et comme le Conseil lui-même l'a confirmé dans l'ordonnance d'accréditation n° 7729-U), pour que les postes figurant dans la liste soient exclus. Bref, compte tenu des faits dont le Conseil dispose dans la présente affaire, il semble que la liste des postes exclus telle qu'expliquée dans l'entente conclue entre les parties montre bien que, même si l'ordonnance d'accréditation était formulée en termes universels et englobait tous les employés de l'employeur, elle doit effectivement être limitée dans son application par les exclusions qu'elle précise.

[36] En général, quand les parties s'entendent sur certaines exclusions de l'unité de négociation, le Conseil les incorpore dans ses ordonnances d'accréditation à moins que l'unité qui en résulte ne soit pas habile à négocier collectivement. Il faut toujours que les ententes d'exclusion d'employés qui feraient autrement partie d'une unité de négociation universelle soient claires et sans équivoque. Tout manque de clarté est généralement tranché en permettant à l'employé intéressé de bénéficier des avantages de la négociation collective en faisant partie de l'unité de négociation. Toutefois, si les parties s'entendent clairement sur la portée de l'unité de négociation et que leur entente est

bargaining unit scope. Here the agreement is sufficiently clear to do so.

[37] It should be recalled that since the *Code* seeks to extend the fruits of collective bargaining to all employees, agreements to exclude employees from collective bargaining cannot be taken to be of indefinite duration nor to be applicable if the relevant employees wish to be represented in bargaining. If circumstances or the wishes of affected employees have changed or evolved or if simply the passage of time requires that the situation of relevant employees be revisited and there is no longer agreement between the employer and the bargaining agent with respect to the exclusion of employees falling within the scope of a defined bargaining unit and otherwise entitled to the benefits of collective bargaining, the situation of the relevant employees must be reconsidered. Here, the present Board has considered the relevant job descriptions. Here the four relevant positions could potentially, as employees, be entitled to the fruits of collective bargaining. However, the employer has shown, based on the agreement of 1998, that the relevant positions, as a continuation or combination of, or because of their similarity or relationship to previously excluded positions, or because of the terms of the May 25, 1998 agreement, do not fall within the intended scope of the present bargaining unit.

[38] Here the Board finds, therefore, that the four relevant positions of technical architect, system architect, integration coordinator and revenue assurance analyst, fall outside the scope of the described bargaining unit no. 7729-U.

[39] On this basis, the present application is dismissed.

[40] However, the Board has one further observation. One of the indications of the applicant was that the employer had not on its own initiative, promptly, candidly and openly, as contemplated by the May 25, 1998 agreement, shared information respecting these positions with the applicant. Since this information has now been provided through the present Board process, nothing in the present matter supports this. However, should the agreement be repeatedly violated in this respect, it might well be that the agreement could be taken by the applicant as revoked and of no effect, even without a formal withdrawal by the bargaining agent.

compatible avec l'ordonnance pertinente du Conseil, celui-ci les aide souvent à trancher leurs différends. Dans ce cas-ci, l'entente est suffisamment claire pour qu'il le fasse.

[37] Puisque le *Code* vise à faire bénéficier tous les employés des avantages de la négociation collective, les ententes prévoyant l'exclusion de certains d'entre eux ne peuvent pas être considérées comme éternelles ni applicables si les employés visés souhaitent être représentés par un agent négociateur. Si les circonstances ou les désirs des employés visés ont changé ou évolué ou si le temps écoulé lui-même exige que l'on réévalue la situation des intéressés et que l'employeur et l'agent négociateur ne s'entendent plus sur l'exclusion d'employés qui tomberaient autrement dans l'unité de négociation telle que définie et auraient droit aux avantages de la négociation collective, il faut en tenir compte et réexaminer leur situation. En l'espèce, le Conseil a analysé les descriptions de poste pertinentes. Potentiellement, les titulaires de ces quatre postes devraient avoir droit aux avantages de la négociation collective en tant qu'employés. Toutefois, l'employeur a démontré, sur la foi de l'entente de 1998, que les postes en question ne sont pas visés par la portée de l'unité de négociation actuelle parce que leurs fonctions sont un prolongement ou une combinaison de celles de postes déjà exclus, qu'ils ressemblent à ces postes ou qu'ils y sont liés, ou encore que l'entente du 25 mai 1998 les exclut.

[38] Par conséquent, le Conseil conclut que les quatre postes en question, ceux d'architecte technique, d'architecte des systèmes, de coordonnateur de l'intégration et d'analyse de l'assurance des recettes, ne font pas partie de l'unité de négociation décrite dans l'ordonnance d'accréditation n° 7729-U.

[39] La demande est donc rejetée pour cette raison.

[40] Le Conseil tient toutefois à apporter une précision. La requérante a fait valoir notamment que l'employeur ne lui avait pas promptement, franchement et ouvertement communiqué l'information relative à ces postes de sa propre initiative, conformément à l'entente du 25 mai 1998. L'information a désormais été communiquée au syndicat dans le contexte de la présente procédure du Conseil, de sorte que cette question ne se pose plus, mais, si l'entente devait être violée de façon répétée de cette manière, il se pourrait bien que la requérante puisse la considérer comme révoquée et sans effet, même sans qu'elle ne s'en retire officiellement.

CASES CITED

Nav Canada, April 5, 2000 (CIRB LD 213)

NorthwesTel Inc., December 13, 1999 (CIRB LD 158)

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 16(p)(ii); 18

AFFAIRES CITÉES

Nav Canada, 5 avril 2000 (CCRI LD 213)

NorthwesTel Inc., 13 décembre 1999 (CCRI LD 158)

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 16p)(ii); 18

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 5-03

Reasons for decision

Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada,
complainant,
and
Rogers Radio (CJMX-FM),
respondent.

CITED AS: Rogers Radio (CJMX-FM)

Board File: 23211-C

Decision no. 227
April 25, 2003

This is a complaint filed pursuant to sections 94(1)(a) and 94(3)(a) of the *Canada Labour Code, Part I.*

Unfair labour practice - Preliminary motion - Evidence - This is a complaint filed by the complainant against the respondent alleging violation of sections 94(1)(a) and 94(3)(a) of the *Code* - The union presented a preliminary motion asking that the Board restrict the respondent from tendering as evidence any and all responses and documents not filed in compliance with the *Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001* (the *2001 Regulations*) - With respect to the list of witnesses and book of documents, the Board finds that despite having been filed two days later than the required time, they will be accepted as having been filed in compliance with the *2001 Regulations* and allowed to be tendered at the hearing - With respect to the will-say statement, the Board does not find the respondent's explanation to be reasonable nor compelling and finds that the filing did not comply with the *2001 Regulations* - The rules and regulations must apply equally to all who come before the Board, and if the Board is to exercise its discretion to relieve a party of its obligations there must be valid and convincing reasons for doing so - The Board has found that the respondent did not comply with the *2001 Regulations* in filing a witness will-say statement on the day before the hearing was scheduled to commence - It is therefore the Board's ruling that this witness and the evidence the respondent proposed to tender through this witness will not be accepted in the hearing of this matter due to the

Motifs de décision

Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier,
plaignant,
et
Rogers Radio (CJMX-FM),
intimée.

CITÉ: Rogers Radio (CJMX-FM)

Dossier du Conseil : 23211-C

Décision n° 227
le 25 avril 2003

Plainte déposée en vertu des alinéas 94(1)a) et 94(3)a) du *Code canadien du travail, Partie I.*

Pratique déloyale de travail - Objection préliminaire - Preuve - Il s'agit d'une plainte déposée par le plaignant contre l'intimée alléguant un manquement aux alinéas 94(1)a) et 94(3)a) du *Code* - Le syndicat a soulevé une objection préliminaire par laquelle il demande au Conseil d'interdire à l'intimée de produire en preuve toutes les réponses et tous les documents qui n'avaient pas été déposés conformément au *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles* (le *Règlement de 2001*) - En ce qui concerne la liste des témoins et le recueil de documents, le Conseil conclut que bien qu'ils aient été déposés deux jours après l'expiration du délai prescrit, ils seront acceptés comme ayant été déposés en conformité avec le *Règlement de 2001* et leur production sera permise à l'audience - En ce qui concerne la déclaration résumant les témoignages anticipés, le Conseil est d'avis que l'explication de l'intimée n'est pas raisonnable ni convaincante et conclut que le dépôt n'était pas conforme au *Règlement de 2001* - Les règles et les règlements doivent s'appliquer également à toutes les parties qui comparaissent devant le Conseil et si ce dernier exerce son pouvoir discrétionnaire pour libérer une partie de ses obligations, il doit fonder sa décision sur des motifs valides et convaincants - Le Conseil a conclu que l'intimée ne s'était pas conformée au *Règlement de 2001* en déposant une déclaration résumant un témoignage anticipé la veille de la date

inordinate delay and the lack of compelling reasons to forgive the lateness.

prévue de l'ouverture de l'audience - Le Conseil détermine donc que le témoin en cause et la preuve que l'intimée se proposait de déposer par l'intermédiaire de ce témoin ne seront pas acceptés dans le cadre de l'audience sur la présente affaire en raison du retard déraisonnable et de l'absence de raisons convaincantes excusant ce retard.

The Board was composed of Mr. Douglas G. Ruck, Q.C., Vice-Chairperson, Ms. Karen Brennan and Ms. Wendy Dawes, Members.

Le Conseil était composé de M[e] Douglas G. Ruck, c.r., Vice-président, et de M[mes] Karen Brennan et Wendy Dawes, Membres.

Appearances

Mr. Michael A. Church, for the complainant;
Mr. Howard A. Levitt, for the respondent.

Ont comparu

M[e] Michael A. Church, pour le plaignant;
M[e] Howard A. Levitt, pour l'intimée.

These reasons for decision were written by Mr. Douglas G. Ruck, Q.C., Vice-Chairperson.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M[e] Douglas G. Ruck, c.r., Vice-président.

I - Nature of the Complaint

[1] This matter came to the Board as a complaint filed by the Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada (CEP or the union) against Rogers Radio (CJMX-FM) (the respondent or employer) alleging violation of sections 94(1)(a) and 94(3)(a) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*). The Board scheduled a hearing for January 28 and 29, 2003, with continuation dates for March 4 to 7, 2003. At the commencement of the hearing, on January 28, counsel for the union presented a preliminary motion asking that the Board restrict the respondent from tendering as evidence any and all responses and documents not filed in compliance with the *Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001* (the *2001 Regulations*) and the Board's directions. The grounds for the motion were:

I - Nature de la plainte

[1] Le Conseil est saisi en l'espèce d'une plainte déposée par le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (le SCEP ou le syndicat), contre Rogers Radio (CJMX-FM) (l'intimée ou l'employeur), faisant état d'un manquement aux alinéas 94(1)a) et 94(3)a) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*). Le Conseil a fixé la date de l'audience aux 28 et 29 janvier 2003, et a déterminé que celle-ci se poursuivrait du 4 au 7 mars 2003. À l'ouverture de l'audience, le 28 janvier, le procureur du syndicat a soulevé une objection préliminaire par laquelle il a demandé au Conseil d'interdire à l'intimée de produire en preuve toutes les réponses et tous les documents qui n'avaient pas été déposés conformément au *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles* (le *Règlement de 2001*) et aux directives formulées par le Conseil. Les motifs invoqués à l'appui de l'objection sont les suivants:

- The employer filed its response on the merits of the complaint well after the time for doing so had expired and did not request an extension from the Board.

- L'employeur a présenté sa réponse sur le bien-fondé de la plainte bien après l'expiration du délai prescrit à cet égard, qu'il n'a pas demandé au Conseil de proroger.

- As the employer did not file its will-say statement with respect to one of its witnesses until the day before the hearing was scheduled to start, the Board should refuse to hear the evidence from the witness.

- L'employeur n'ayant déposé sa déclaration résumant le témoignage anticipé de l'un de ses témoins que la veille de la date prévue de l'ouverture de l'audience, le Conseil devrait refuser d'entendre ce témoin.

- The Board should refuse to accept the documents filed and served the day before the hearing.

- The Board should refuse to accept the documents that were filed on January 22, 2003, being two days beyond the time the Board had instructed the employer to file its documents.

[2] On March 4, 2003, the Board provided the parties with its oral ruling allowing the preliminary motion with respect to the union's third ground, being the documents filed and served the day before the hearing was scheduled to commence. Following are the reasons for the Board's ruling.

II - Background Information

[3] To place the union's motion in context, it is useful to briefly review the chronology of events preceding the commencement of the hearing on January 28, 2003:

September 6, 2002 - The union files an unfair labour practice complaint against the employer alleging violation of sections 94(1)(a) and 94(3)(a) of the *Code*.

September 9, 2002 - The Board, in accordance with section 11(1) of the *2001 Regulations*, provides the employer with notice of the complaint.

September 17, 2002 - The employer requests an extension to September 24, 2002, to file a response to the complaint.

September 24, 2002 - The employer files a response consisting only of a preliminary objection and does not address the merits of the complaint. The employer claims that filing a response on the merits would jeopardize the arbitration scheduled for December 5, 2002 and states: "In light of its preliminary objection, and its belief that the complainant is attempting to ascertain the Respondent's evidence prior to the hearing of the grievance, the Respondent respectfully requests that the Board first rule on its preliminary objection before the Respondent is made to provide its full and complete response, which has already been prepared."

November 28, 2002 - The union requests that the Board dismiss the preliminary objection and rule on the matter without the employer's submissions on the

- Le Conseil devrait refuser les documents déposés et signifiés la veille de l'ouverture de l'audience.

- Le Conseil devrait refuser les documents qui ont été déposés le 22 janvier 2003, soit deux jours après l'expiration du délai dans lequel le Conseil a ordonné à l'employeur de déposer ses documents.

[2] Le 4 mars 2003, le Conseil a rendu une décision orale par laquelle il a accueilli l'objection préliminaire relativement au troisième moyen invoqué par le syndicat, à savoir les documents déposés et signifiés la veille de l'ouverture prévue de l'audience. Les motifs à l'appui de cette décision du Conseil sont énoncés ci-après.

II - Renseignements contextuels

[3] Pour remettre l'objection préliminaire du syndicat dans son contexte, il est utile de passer brièvement en revue la chronologie des événements qui ont précédé l'ouverture de l'audience le 28 janvier 2003:

Le 6 septembre 2002 - Le syndicat dépose une plainte de pratique déloyale de travail contre l'employeur, alléguant un manquement aux alinéas 94(1)a) et 94(3)a) du *Code*.

Le 9 septembre 2002 - Conformément au paragraphe 11(1) du *Règlement de 2001*, le Conseil donne à l'employeur un avis de la plainte.

Le 17 septembre 2002 - L'employeur demande que le délai pour déposer une réponse à la plainte soit prorogé jusqu'au 24 septembre 2002.

Le 24 septembre 2002 - L'employeur formule une réponse qui revêt simplement la forme d'une objection préliminaire et qui ne traite pas du bien-fondé de la plainte. L'employeur soutient que la formulation d'une réponse sur le bien-fondé compromettrait la séance d'arbitrage prévue le 5 décembre 2002, et indique que, «compte tenu de son objection préliminaire et du fait qu'il estime que le plaignant tente d'obtenir la preuve de l'intimée avant la tenue de l'audience sur le grief, l'intimée demande respectueusement au Conseil de se prononcer d'abord sur son objection préliminaire avant d'être tenue de déposer une réponse pleine et entière, laquelle a déjà été rédigée» (traduction).

Le 28 novembre 2002 - Le syndicat demande au Conseil de rejeter l'objection préliminaire et de trancher l'affaire sans les observations de l'employeur sur le

merits of the complaint or in the alternative hold a hearing.

December 2, 2002 - The labour relations officer files a preliminary investigation report. The report confirms all parties have been apprised of the Board's discretionary powers under section 16(1) and states: "The Board may decide any matter before it without holding an oral hearing." The report further notes that "CJMX requests that this matter be disposed of without a hearing" and "CEP requests that a full Board hearing be held."

December 5, 2002 - The employer provides a letter to the Board advising it expects the arbitration will be completed on December 5, 2002, and that it will provide a substantive response at that time. (This letter was not copied to the union.)

December 5, 2002 - Arbitration does not conclude on December 5, more days scheduled in 2003.

December 10, 2002 - The Board schedules hearing for January 28 and 29, 2003 and provides notice to the parties stating in part:

> In order to ensure that the hearing days are used effectively and to enable an orderly proceeding of the hearing scheduled, the Board requests, pursuant to section 27(1), that each party provide it with **6** copies and exchange among themselves, pursuant to section 27(2) **no later than January 17, 2003, in the case of the complainant and no later than January 20, 2003, in the case of the respondent**. the following information:
>
> - the witness' name, job title and a summary of the evidence he/she will be providing for each witness called by a party; (form attached)
>
> - an indexed book of documents intended to be introduced at the hearing, including any documents which have been filed with the Board;
>
> - a book of authorities on which they intend to rely in their argument. The parties may also submit written representation or a plan of argument if they so choose.
>
> ...

bien-fondé de la plainte ou, subsidiairement, de tenir une audience.

Le 2 décembre 2002 - L'agent des relations du travail dépose un rapport d'enquête préliminaire. Le rapport confirme que toutes les parties ont été informées des pouvoirs discrétionnaires qui sont conférés au Conseil en vertu du paragraphe 16(1), et déclare que «le Conseil peut trancher toute affaire ou question dont il est saisi sans tenir d'audience». Le rapport indique également que «CJMX demande que l'affaire soit réglée sans la tenue d'une audience» (traduction), et «le SCEP demande qu'une audience soit tenue devant un banc complet du Conseil» (traduction).

Le 5 décembre 2002 - L'employeur remet au Conseil une lettre indiquant qu'il s'attend à ce que l'arbitrage prenne fin le 5 décembre 2002, et qu'il déposera alors une réponse sur le fond. (Aucune copie conforme de cette lettre n'a été remise au syndicat.)

Le 5 décembre 2002 - L'arbitrage ne prend pas fin le 5 décembre, et des jours d'audience supplémentaires sont prévus en 2003.

Le 10 décembre 2002 - Le Conseil fixe l'audience aux 28 et 29 janvier 2003, et donne aux parties un avis dans lequel il indique notamment ceci:

> Pour que les jours d'audience soient utilisés efficacement et pour permettre le bon déroulement de l'audience prévue, le Conseil demande, conformément au paragraphe 27(1), que chaque partie lui remette les renseignements suivants en **six** exemplaires et que, conformément au paragraphe 27(2), elles s'échangent ces renseignements **au plus tard le 17 janvier 2003 dans le cas du plaignant et au plus tard le 20 janvier 2003 dans le cas de l'intimée**:
>
> - le nom de chaque témoin appelé par une partie, son titre et un résumé de ce qu'il ou elle viendra dire; (formulaire joint)
>
> - un recueil indexé des documents qui doivent être déposés à l'audience, y compris tout document qui a été déposé auprès du Conseil;
>
> - un recueil de la jurisprudence sur laquelle chaque partie entend fonder son argumentation. Les parties peuvent aussi déposer des observations écrites ou un plan de leur argumentation si elles le désirent.
>
> ...

Pursuant to section 27(4), if a party does not provide the Board with the above as requested, the Board may refuse to consider any documents or hear any witness tendered at the hearing.

December 10, 2002 - The union advises the Board it has not been copied on the employer's letter of December 5 and states: "As far as our client is concerned the pleadings are now closed. The matter is now before the Board for its consideration. In the event that the Board does not accept any of the preliminary objections put forth on behalf of the Respondent, it will be necessary for the Board to deal with the issues and relief as put forth by the complainant in our pleadings. ... We wish to make it clear yet again that we will object to any effort by the Respondent to file and rely upon any substantive response in the future."

December 10, 2002 - The employer files a substantive response to the complaint and requests a hearing rather then a decision based on written submissions.

December 16, 2002 - The employer requests that the Board adjourn the hearing until the arbitration has concluded.

December 17, 2002 - The union asks the Board to proceed as scheduled.

December 23, 2002 - The Board rejects the employer's preliminary submission that it does not have jurisdiction to hear this matter and denies the employer's request for an adjournment. The Board advises that the hearing will proceed on January 28 and 29, 2003, with continuation dates on March 4 to 7, 2003. The Board also advises: "The parties are reminded that they are to file all responses and replies within the time frames provided by the *Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001* and not when they deem it appropriate to do so. In particular counsel for the employer, in his letter of December 10, 2002, advises there is additional information he wishes to produce in connection with the employer's response to the complaint. Counsel is advised that if any documents or written submissions are to be considered by the Board, they must be filed on or before December 30, 2002."

Conformément au paragraphe 27(4), si une partie ne se conforme pas à la demande du Conseil de lui remettre les renseignements susmentionnés, le Conseil peut refuser de considérer tout document ou témoignage invoqué à l'audience.

(traduction)

Le 10 décembre 2002 - Le syndicat informe le Conseil qu'il n'a pas reçu de copie conforme de la lettre du 5 décembre de l'employeur, et indique que, «en ce qui concerne notre client, l'étape des actes de procédure est maintenant close. Il appartient maintenant au Conseil d'examiner l'affaire. S'il n'accepte aucune des objections préliminaires qui ont été soulevées pour le compte de l'intimée, le Conseil devra se pencher sur les questions et la mesure de redressement que le plaignant a soumis dans ses actes de procédure... Nous souhaitons préciser encore une fois que nous nous opposerons à toute tentative éventuelle de l'intimée de déposer une réponse sur le fond ou de se fonder sur une telle réponse» (traduction).

Le 10 décembre 2002 - L'employeur formule une réponse sur le fond contre la plainte et demande la tenue d'une audience plutôt qu'une décision fondée sur les observations écrites.

Le 16 décembre 2002 - L'employeur demande au Conseil d'ajourner l'audience jusqu'à ce que l'arbitrage prenne fin.

Le 17 décembre 2002 - Le syndicat demande au Conseil d'aller de l'avant tel que prévu.

Le 23 décembre 2002 - Le Conseil rejette l'objection préliminaire de l'employeur selon laquelle il n'est pas compétent pour entendre la présente affaire, et rejette la demande d'ajournement de l'employeur. Le Conseil indique que l'audience se tiendra les 28 et 29 janvier 2003 et qu'elle se poursuivra du 4 au 7 mars 2003. Le Conseil indique également ceci: «Nous rappelons au parties qu'elles doivent déposer toutes les réponses et les répliques requises dans les délais prescrits par le *Règlement de 2001* et non pas au moment où elles jugent opportun de le faire. Plus particulièrement, le procureur de l'employeur, dans sa lettre du 10 décembre 2002, indique qu'il souhaite produire des renseignements supplémentaires relativement à la réponse de l'employeur à la plainte. Le procureur est informé que, s'il souhaite que le Conseil prenne en considération des documents et des observations écrites, il doit les déposer au plus tard le 30 décembre 2002» (traduction).

December 24, 2002 - Counsel for the employer informs the Board that he left a message for the arbitrator, who may be away on vacation, for copies of the additional documents he wishes to submit. Counsel advises that he will also be away on vacation till January 6, 2003 [*sic*] and will file the exhibits with the Board as soon as he receives them.

December 30, 2002 - Additional documents filed by the employer (not copied to union).

January 16, 2003 - The union files will-say statements, book of documents and book of authorities.

January 22, 2003 - The employer files witness statements (copied to the union) and book of documents (not copied to union).

January 23, 2003 - The union requests that the employer provide copies of documents in advance of the hearing on January 28, 2003.

January 27, 2003 - The employer files an additional witness statement for a new witness and two new documents (employer subsequently withdrew the documents).

January 27, 2003 - The union provides a letter outlining its perspective on the sequence of events, including not receiving copies of the documents or other correspondence filed with the Board and states: "Given all of the above, we wish to place you on notice that we will object to the Board relying upon any pleadings, document, or position which you attempt to put forth on behalf of your client which was not filed with the Board in a proper manner in accordance with the Board's Rules in connection with this file. This includes all of the material that you filed with the Board late last week and this afternoon which was beyond the deadline established by the Board approximately six weeks ago." Counsel for the union claimed that it had been prejudiced as it was unable to provide copies to its client and did not have an opportunity to review the recent document in advance of the hearing. The union also reiterated it will object to any late witnesses, late document, and any related evidence. In the alternative

Le 24 décembre 2002 - Le procureur de l'employeur informe le Conseil qu'il a laissé un message à l'intention de l'arbitre, qui est peut-être en congé, concernant des copies de documents supplémentaires qu'il souhaite déposer. Le procureur indique qu'il sera lui aussi en congé jusqu'au 6 janvier 2003 (*sic*) et qu'il déposera les pièces auprès du Conseil dès qu'il les recevra.

Le 30 décembre 2002 - Des documents supplémentaires sont déposés par l'employeur (aucune copie conforme n'est remise au syndicat).

Le 16 janvier 2003 - Le syndicat dépose des déclarations résumant les témoignages anticipés, un recueil des documents et un recueil de jurisprudence.

Le 22 janvier 2003 - L'employeur dépose des déclarations de témoins (dont il envoie une copie conforme au syndicat) et un recueil des documents (dont il n'envoie aucune copie conforme au syndicat).

Le 23 janvier 2003 - Le syndicat demande que l'employeur lui remette des copies des documents avant l'audience du 28 janvier 2003.

Le 27 janvier 2003 - L'employeur dépose une déclaration supplémentaire d'un témoin relativement à un nouveau témoin, et deux nouveaux documents (il a par la suite retiré ces documents).

Le 27 janvier 2003 - Le syndicat fournit une lettre énonçant son point de vue sur le déroulement des événements, notamment le fait qu'il n'a pas reçu copie des documents ou autres lettres déposés auprès du Conseil, et il dit ceci: «Étant donné tout ce qui précède, nous souhaitons vous aviser que nous nous opposerons à ce que le Conseil se fonde sur des actes de procédure, des documents ou une position que vous tenterez de déposer ou de faire valoir pour le compte de votre cliente et qui n'auront pas été déposés auprès du Conseil de la manière prescrite dans les règles du Conseil dans le cadre du présent dossier. Cela inclut tous les documents que vous avez déposés auprès du Conseil à la fin de la semaine dernière et cet après-midi, soit après l'expiration du délai fixé par le Conseil il y a environ six semaines» (traduction). Le procureur du syndicat a fait valoir qu'il avait subi un préjudice puisqu'il avait été incapable de fournir des copies à son client et qu'il n'avait pas eu l'occasion d'examiner le

the union requests an adjournment of the January dates to the dates scheduled for March.

January 28, 2003 - At the commencement of the hearing the union presents a preliminary motion to the Board asking that it restrict the evidence the respondent may rely upon to that submitted in accordance with the Board's procedures and *2001 Regulations*. The Board adjourns to consider the motion.

January 30, 2003 - The union submits case authorities and submissions in support of motion of January 28.

February 10, 2003 - The employer files submission in response to union's case authorities and submissions of January 30.

February 21, 2003 - The union files its reply to the employer's response to the case authorities.

III - Issues

[4] The issues arising from the preliminary motion may be stated as follows:

- Did the respondent comply with the Board's *2001 Regulations*?

- What is the nature of the Board's authority to enforce its *2001 Regulations*?

- If the respondent did not comply with the Board's *2001 Regulations*, what restrictions, if any, are to be imposed upon the respondent with respect to the tendering of evidence?

IV - Union's Position

[5] It was argued by the union's counsel that the employer should not be permitted to rely upon any evidence filed with the Board outside of the required time limits. According to the union, the record clearly shows that the employer has disregarded the *2001 Regulations* and the Board's letters and instructions. As well, asserted the union, the employer has continually refused to copy the union on its submissions to the

document récent avant la tenue de l'audience. Le syndicat a réitéré également qu'il s'objecterait à tout témoin appelé tardivement, à tout document déposé à l'extérieur des délais et à toute preuve s'y rapportant. Subsidiairement, le syndicat demande que l'audience prévue en janvier soit ajournée jusqu'aux dates prévues en mars.

Le 28 janvier 2003 - À l'ouverture de l'audience, le syndicat soulève une objection préliminaire, demandant au Conseil de limiter la preuve sur laquelle l'intimée peut se fonder à celle qui a été déposée conformément aux procédures du Conseil et au *Règlement de 2001*. Le Conseil ajourne en vue de se pencher sur l'objection.

Le 30 janvier 2003 - Le syndicat dépose une jurisprudence et des observations à l'appui de l'objection préliminaire du 28 janvier.

Le 10 février 2003 - L'employeur dépose des observations en réponse à la jurisprudence et aux observations déposées par le syndicat le 30 janvier.

Le 21 février 2003 - Le syndicat transmet sa réplique à la réponse de l'employeur à la jurisprudence.

III - Questions en litige

[4] Les questions que soulève l'objection préliminaire du syndicat peuvent être énoncées dans les termes suivants:

- L'intimée s'est-elle conformée au *Règlement de 2001* du Conseil?

- Quelle est la nature du pouvoir que détient le Conseil pour faire respecter son *Règlement de 2001*?

- Si l'intimée ne s'est pas conformée au *Règlement de 2001* du Conseil, quelles sont les restrictions, le cas échéant, qui doivent lui être imposées relativement à la production d'éléments de preuve?

IV - Position du syndicat

[5] Le procureur du syndicat a fait valoir que l'employeur ne devrait pas être autorisé à se fonder sur une preuve déposée auprès du Conseil après l'expiration des délais prescrits. D'après le syndicat, le dossier montre clairement que l'employeur n'a pas tenu compte du *Règlement de 2001* ni des lettres rédigées et des instructions formulées par le Conseil. En outre, le syndicat affirme que l'employeur a continuellement

Board. It argued that it should not be obliged to participate in what could be described as the employer's "hide and seek tactics" in its attempt to discover the nature of the employer's case.

[6] Counsel submitted that if the Board's *2001 Regulations* are to have any significance they must be enforced, particularly in situations where a party demonstrates a blatant disregard for the Board's rules and procedures. Counsel observed that the *2001 Regulations* clearly state that the Board may refuse to consider any document or hear any witness tendered at a hearing if a party does not file and serve its documents and witness statements in the required time.

[7] In support of its position, the union referred the Board to a number of decisions of the Ontario Labour Relations Board (OLRB) including: *Summit View Homes Ltd.*, [2001] OLRB Rep. Sept. 1282; *Iori Plaster & Drywall Contractors Ltd.*, [1997] O.L.R.D. No. 4411; *Lewis Bakeries* (1996) Inc., [2002] O.L.R.D. No. 486; *Dutchman Interior Stripping Inc.*, [2001] O.L.R.D. No. 4365; *Ambutrans Inc.*, [2002] O.L.R.D. No. 2804; *Delsan Contracting Ltd.*, [2000] O.L.R.D. No. 3119; *Collin Erectors Inc.*, [2002] O.L.R.D. No. 915; *Baron Metal Industries Inc.*, [1999] OLRB Rep. May 363; and *Saint Elizabeth Health Care - Durham Region*, [1996] O.L.R.D. No. 4496. It is unnecessary to review the cases individually, generally they confirm the authority of the OLRB to:

- not process an application or response if it does not comply with the rules;

- decide an application without further notice to anyone who has not filed a document in the manner required by the rules;

- in the absence of a response, deem a respondent to have accepted all the facts stated in the application and cancel a hearing or consultation if one is scheduled and decide the case upon the material before it without further notice;

- refuse to allow a person to present evidence or make representations at any hearing or consultation about any material facts relied upon if the Board considers that it

refusé de remettre au syndicat des copies conformes des observations qu'il a déposées auprès du Conseil. Il fait valoir également qu'il ne devrait pas être obligé de prendre part à ce que l'on pourrait appeler les «tactiques de dissimulation» de l'employeur dans ses efforts pour découvrir la nature de la preuve de ce dernier.

[6] Le procureur a soutenu que, pour que le *Règlement de 2001* du Conseil ait un sens, il doit être appliqué, plus particulièrement dans les cas où une partie fait preuve d'un mépris évident pour les règles et les procédures du Conseil. Le procureur a fait remarquer que le *Règlement de 2001* indique clairement que le Conseil peut refuser de considérer tout document ou témoignage invoqué par la partie qui ne dépose pas ni ne signifie ses documents et les déclarations de ses témoins dans les délais prescrits.

[7] Au soutien de sa position, le syndicat a reporté le Conseil à un certain nombre de décisions de la Commission des relations de travail de l'Ontario (CRTO), dont *Summit View Homes Ltd.*, [2001] OLRB Rep. Sept. 1282; *Iori Plaster & Drywall Contractors Ltd.*, [1997] O.L.R.D. No. 4411; *Lewis Bakeries* (1996) Inc., [2002] O.L.R.D. No. 486; *Dutchman Interior Stripping Inc.*, [2001] O.L.R.D. No. 4365; *Ambutrans Inc.*, [2002] O.L.R.D No. 2804; *Delsan Contracting Ltd.*, [2000] O.L.R.D. No. 3119; *Collin Erectors Inc.*, [2002] O.L.R.D. No. 915; *Baron Metal Industries Inc.*, [1999] OLRB Rep. May 363; and *Saint Elizabeth Health Care - Durham Region*, [1996] O.L.R.D. No. 4496. Il est inutile de passer en revue ces décisions de manière individuelle. De manière générale, elles confirment le pouvoir de la CRTO de:

- ne pas traiter une demande ou une réponse non conforme aux règles;

- trancher une demande sans autre avis à quiconque n'a pas déposé un document de la manière prescrite par les règles;

- en l'absence d'une réponse, de considérer qu'un intimé a accepté tous les faits énoncés dans la demande et d'annuler une audience ou une séance de consultation, le cas échéant, et de trancher l'affaire sur le fondement des documents qui lui ont été remis, sans aucun autre avis;

- refuser de permettre à une personne de présenter une preuve ou des arguments au cours d'une audience ou d'une séance de consultation au sujet de tout fait

was not set out in the application or response and filed promptly in the manner required by the rules except with the permission and on the terms of the Board; and

- provide relief against the strict application of the rules where the Board considers it advisable to do so.

V - Employer's Position

[8] Counsel for the respondent took the position that it was the union that had not been forthcoming in this matter and that it was not until the union responded to the employer's will-say statement of January 27, 2003, that the employer became aware of the nature of the complainant's case. As for the reason he filed the statement on January 27, counsel said it was not until then that he realized there was another individual with information relevant to the case and consequently provided the union with the information as soon as possible.

[9] Counsel explained that the failure to copy the union on its correspondence and submissions to the Board was due, in part, to the inexperience of an associate counsel who was not familiar with the Board's practices and, as well, during the time in question there had been internal changes with respect to counsel's secretarial support.

[10] In support of its position, the employer relied upon a number of decisions including: *Danyluk* v. *Ainsworth Technologies Inc.*, [2001] 2 S.C.R. 460; *Alcan Aluminum Ltd.*, [2000] O.L.R.D. No. 287; *Wittmer Construction Services Inc.*, [2002] O.L.R.D. No. 4285; *New Generation Group*, [1998] OLRB Rep. Nov. 990; *Metrix Ready Mix Ltd.*, [2002] O.L.R.D. No. 3617; *I.F. Propco Holdings, (B.C.) 3 Ltd.* v. *Discovery Parks Inc.*, [1996] B.C.J. No. 3130 (QL); *Cook* v. *College of Physical Therapists of Alberta* (1998), 157 D.L.R. (4th) 31; *Schneider* v. *Equitrac* Corp., [2000] O.J. No. 374 (QL); *Université du Québec à Trois-Rivières* v. *Larocque*, [1993] 1 S.C.R. 471; *Penelakut Indian Band* v. *Charlie*, no. T-183-93, January 24, 1994 (F.C); *44161 Ontario Ltd.* v. *Albert*, [1995] O.J. No. 271 (QL); *Jerez* v. *Kong* (1993), 18 C.P.C. (3d) 389; *Axton* v. *Kent* (1991), 2 O.R. (3d) 797 (Div. Ct.); *Rastas* v.

important sur lequel cette personne se fonde si la Commission estime que celui-ci n'a pas été énoncé dans la demande ou la réponse et déposé rapidement de la manière prévue dans les règles, sauf avec la permission de la Commission et suivant les modalités qu'elle détermine;

- dispenser une partie de l'application rigoureuse des règles lorsqu'elle estime opportun d'agir dans ce sens.

V - Position de l'employeur

[8] Le procureur de l'intimée a fait valoir que c'est le syndicat qui, dans la présente affaire, s'est montré peu disposé à communiquer les différents documents, et que ce n'est que lorsque ce dernier a répondu à la déclaration du 27 janvier 2003 de l'employeur résumant les témoignages anticipés que l'employeur a pris connaissance de la nature de la preuve du plaignant. Quant à la raison pour laquelle il a déposé la déclaration le 27 janvier, le procureur a déclaré que ce n'est qu'alors qu'il a réalisé qu'une autre personne possédait des renseignements pertinents relativement à l'affaire et qu'il a donc remis au syndicat les renseignements en question dès qu'il a été en mesure de le faire.

[9] Le procureur a expliqué que la raison pour laquelle il n'a pas remis au syndicat des copies conformes des lettres et des observations qu'il a soumises au Conseil était due en partie au manque d'expérience d'un procureur associé qui ne connaissait pas bien les pratiques du Conseil et que, de plus, au cours de la période en question, des changements internes étaient intervenus au niveau de son personnel de secrétariat.

[10] Au soutien de sa position, l'employeur s'est fondé sur un certain nombre de décisions, dont: *Danyluk* c. *Ainsworth Technologies Inc.*, [2001] 2 R.C.S. 460; *Alcan Aluminum Ltd.*, [2000] O.L.R.D. No. 287; *Wittmer Construction Services Ltd.*, [2001] O.L.R.D. No. 4285; *New Generation Group*, [1998] OLRB Rep. Nov. 990; *Metrix Ready Mix Ltd.*, [2002] O.L.R.D. No. 3617; *I.F. Propco Holdings, (B.C.) 3 Ltd.* v. *Discovery Parks Inc.*, [1996] B.C.J. n° 3130 (QL); *Cook* v. *College of Physical Therapists of Alberta* (1998), 157 D.L.R. (4th) 31; *Schneider* v. *Equitrac Corp.*, [2000] O.J. 374 (QL); *Université du Québec à Trois-Rivières* c. *Larocque*, [1993] 1 R.C.S. 471; *Penelakut Indian Band* v. *Charlie*, dossier n° T-183-93, 24 janvier 1994 (C.F.); *44161 Ontario Ltd.* v. *Albert*, [1995] O.J. No. 271 (QL); *Jerez* v. *Kong* (1993), 18 C.P.C. (3d) 389; *Axton* v. *Kent* (1991), 2 O.R. (3d) 797

Pinetree Mercury Sales Ltd. (1989), 39 C.P.C. (2d) 287; and *Nantais* v. *Telectronics Proprietary (Canada) Ltd.* (1996), 7 C.P.C. (4th) 206.

[11] It was the respondent's position that the cases stood for the following principles:

- if a party chooses not to participate in a process a Board or tribunal has no choice but to render a decision in its absence;

- courts and administrative boards are reluctant to deny a party an opportunity to speak to the merits of a case due to its failure to comply with time limits; and

- the inadvertence or omission of a party's legal counsel should not result in the party being penalized, i.e., issuing a default judgment.

[12] Counsel also maintained that the respondent has participated in the process from the outset and clearly communicated its intentions to defend itself in this matter and, moreover, provided a detailed response when required to do so. Counsel submits that when he filed the preliminary objection by the extended response deadline it explained why, in fact, he was not submitting the detailed response at that time. According to counsel, neither the union nor the Board raised an objection with this approach nor advised that the employer would not be permitted to file a detailed response once the preliminary objection had been addressed. As well, asserted counsel, when the Board, on December 10, 2002, told the employer to file its response it did so, and the filing took place more than one and a half months before the scheduled hearing date.

[13] With respect to the late filing of the witness statement, counsel for the employer argued that any prejudice to the union would be remedied by the adjournment of the hearing until the March dates. He asserts that due to the full response filed on December 10 and the witness statements delivered only two days late, the union cannot argue that it was surprised. Moreover as the response has been delivered, there is no substantive violation of the *2001 Regulations*. Counsel argues that any prejudice the

(C. div.); *Rastas* v. *Pinetree Mercury Sales Ltd.* (1989), 39 C.P.C. (2d) 287; et *Nantais* v. *Telectronics Proprietary (Canada) Ltd.* (1996), 7 C.P.C. (4th) 206.

[11] L'intimée a fait valoir que les affaires en question établissaient les principes suivants:

- si une partie choisit de ne pas participer à un processus, un Conseil ou un tribunal administratif n'a d'autre choix que de rendre une décision en son absence;

- les tribunaux judiciaires et les tribunaux administratifs répugnent à nier à une partie la possibilité de s'exprimer sur le bien-fondé d'une affaire en raison de son omission de respecter des délais;

- l'inadvertance ou l'omission du procureur d'une partie ne devrait pas avoir pour effet de pénaliser la partie, c.-à-d. de donner lieu à un jugement par défaut.

[12] Le procureur a fait valoir également que l'intimée avait participé au processus dès le début et qu'elle avait clairement communiqué son intention d'opposer une défense dans cette affaire et, de plus, qu'elle avait fourni une réponse détaillée lorsqu'elle avait été tenue de le faire. L'avocat soutient que, lorsqu'il a soulevé l'objection préliminaire avant l'expiration du délai prorogé dans lequel il devait déposer une réponse, il a expliqué la raison pour laquelle, en fait, il ne déposait pas la réponse détaillée à ce moment-là. D'après le procureur, ni le syndicat ni le Conseil n'ont soulevé d'objection quant à cette façon de procéder, ni indiqué qu'il serait interdit à l'employeur de déposer une réponse détaillée une fois que l'objection préliminaire aurait été tranchée. De plus, le procureur a affirmé que lorsque le Conseil, le 10 décembre 2002, a demandé à l'employeur de déposer sa réponse, ce dernier a obtempéré, ce qu'il a fait plus d'un mois et demi avant la date prévue de l'audience.

[13] En ce qui concerne le dépôt tardif de la déclaration du témoin, le procureur de l'employeur soutient qu'il serait possible de remédier au préjudice que le syndicat a subi, le cas échéant, en ajournant l'audience jusqu'aux dates prévues en mars. Il affirme qu'en raison de la réponse exhaustive déposée le 10 décembre et des déclarations de témoins qui n'ont été remises que deux jours en retard, le syndicat ne peut faire valoir qu'il a été pris par surprise. En outre, puisque la réponse a été déposée, il n'y a eu aucun manquement majeur au

employer may suffer, if not permitted to defend itself, significantly outweighs any prejudice to the union.

[14] Counsel also contended that the union could not allege it was unaware of the employer's case as the same parties were also appearing before an arbitrator and that the employer had filed, with the arbitrator, many of the same documents and materials to be considered by the Board in the case at hand.

VI - Analysis and Decision

[15] The Board heard the parties' oral submissions on January 28, 2003. Subsequent to the hearing the parties, between January 30 and February 21, 2003, provided the Board with case law and written submissions respecting the jurisprudence relevant to the preliminary motion. However, the parties also felt it necessary to submit additional unsolicited submissions, which consisted principally of accusations and counter-accusations. This latter material was of little or no assistance to the Board in its deliberations and therefore the Board will limit its review to the issues found at page 7 of this decision and the submissions respecting the arbitral jurisprudence and case law.

[16] Before addressing the issues, it is useful to set out the relevant provisions of the *Code* and the *2001 Regulations*. The *Code* provides the Board with the following authority and power:

> 15. The Board may make regulations of general application respecting
>
> (a) the establishment of rules of procedure for its pre-hearing proceedings and hearings;
>
> ...
>
> (g) the hearing or determination of any application, complaint, question, dispute or difference that may be made or referred to the Board;
>
> ...
>
> (k) the form in which and the period during which evidence and information may be presented to the Board in connection with any proceeding that may come before it;
>
> (l) the specification of the time within which and the parties or persons to whom notices and other documents shall be sent and

Règlement de 2001. Le procureur soutient que le préjudice que l'employeur risque de subir s'il n'est pas autorisé à présenter une défense l'emporte de loin sur le préjudice que le syndicat risque de subir.

[14] Le procureur a fait valoir également que le syndicat ne pouvait alléguer qu'il n'était pas au courant de la preuve de l'employeur, puisque les mêmes parties avaient déjà comparu devant un arbitre et que l'employeur avait alors déposé bon nombre des documents que le Conseil devait examiner dans la présente affaire.

VI - Analyse et décision

[15] Le Conseil a entendu les observations orales des parties le 28 janvier 2003. Après l'audience, soit entre le 30 janvier et le 21 février 2003, les parties ont remis au Conseil une jurisprudence et des observations écrites pertinentes quant à l'objection préliminaire. Toutefois, les parties ont aussi jugé nécessaire de produire des observations supplémentaires malgré l'absence de demande à cet effet. Ces observations ont pris la forme principalement d'accusations et de contre-accusations. Ces derniers documents n'ayant guère aidé le Conseil dans ses délibérations, ce dernier limitera son examen aux questions qui sont formulées à la page 7 de la présente décision et aux observations concernant la jurisprudence, dont celle qui se rapporte à l'arbitrage.

[16] Avant d'aborder les questions en litige, il est utile d'énoncer les dispositions pertinentes du *Code* et du *Règlement de 2001*. Le *Code* confère au Conseil les pouvoirs suivants:

> 15. Le Conseil peut prendre des règlements d'application générale concernant:
>
> a) l'établissement de règles de procédure applicables aux procédures préparatoires et à ses audiences;
>
> ...
>
> g) l'audition ou le règlement des demandes, plaintes, questions, différends ou désaccords dont il peut être saisi;
>
> ...
>
> k) les modalités et délais de présentation des éléments de preuve et renseignements qui peuvent lui être fournis dans le cadre des procédures engagées devant lui;
>
> l) la spécification du délai d'envoi des avis et autres documents, de leurs destinataires, ainsi que des cas où le

the circumstances in which such notices or other documents shall be deemed to have been given or received by the Board or any party or person;

...

(q) such other matters and things as may be incidental or conducive to the proper performance of the duties of the Board under this Part.

...

16. The Board has, in relation to any proceeding before it, power

...

(a.1) to order pre-hearing procedures, including pre-hearing conferences that are held in private, and direct the times, dates and places of the hearings for those procedures;

...

(f.1) to compel, at any stage of a proceeding, any person to provide information or produce the documents and things that may be relevant to a matter before it, after providing the parties the opportunity to make representations;

...

(m) to abridge or extend the time for doing any act, filing any document or presenting any evidence in connection with a proceeding;

...

21. The Board shall exercise such powers and perform such duties as are conferred or imposed on it by this Part, or as may be incidental to the attainment of the objects of this Part, including, without restricting the generality of the foregoing, the making of orders requiring compliance with the provisions of this Part, with any regulation made under this Part or with any decision made in respect of a matter before the Board.

[17] The sections of the *2001 Regulations* relevant to the matter at hand provide as follows:

10. An application filed with the Board must include the following information:

(a) the name, address and telephone and fax numbers of the applicant and of the applicant's counsel or representative, if applicable;

(b) the name, address and telephone and fax numbers of any person who may be affected by the application;

(c) reference to the provision of the *Code* under which the application is being made;

(d) full particulars of the facts, of relevant dates and of grounds for the application;

(e) a copy of supporting documents;

Conseil lui-même, une partie ou une personne sont réputés les avoir donnés ou reçus;

...

q) toute mesure utile ou connexe à l'exécution de la mission qui lui est confiée par la présente partie.

...

16. Le Conseil peut, dans le cadre de toute affaire dont il connaît:

...

a.1) ordonner des procédures préparatoires, notamment la tenue de conférences préparatoires à huis clos, et en fixer les date, heure et lieu;

...

f.1) obliger, en tout état de cause, toute personne à fournir les renseignements ou à produire les documents ou pièces qui peuvent être liés à une question dont il est saisi, après avoir donné aux parties la possibilité de présenter des arguments;

...

m) abréger ou proroger les délais applicables à l'accomplissement d'un acte, au dépôt d'un document ou à la présentation d'éléments de preuve;

...

21. Le Conseil exerce les pouvoirs et fonctions que lui confère la présente partie ou qu'implique la réalisation de ses objets, notamment en rendant des ordonnances enjoignant de se conformer à la présente partie, à ses règlements et d'exécuter les décisions qu'il a rendues sur les questions qui lui sont soumises.

[17] Les dispositions du *Règlement de 2001* qui sont pertinentes dans la présente affaire sont les suivantes:

10. Toute demande auprès du Conseil comporte les renseignements suivants:

a) les nom, adresse et numéros de téléphone et de télécopieur du demandeur et de son avocat ou de son représentant, le cas échéant;

b) les nom, adresse et numéros de téléphone et de télécopieur de toute personne que la demande peut intéresser;

c) la disposition du *Code* en vertu de laquelle la demande est faite;

d) un exposé détaillé des faits, des dates pertinentes et des moyens invoqués à l'appui de la demande;

e) une copie des documents déposés à l'appui de la demande;

(f) the date and description of any order or decision of the Board relating to the application;

(g) whether a hearing is being requested, and if so, the reasons for the request; and

(h) a description of the order or decision sought.

...

12.(1) In addition to the information required for an application made under section 10, any person who makes a response, reply or request to intervene must do so in writing and include the following information:

(a) the Board's file number for the relevant application;

(b) full particulars of the facts, relevant dates and grounds for the response, reply or request to intervene;

(c) a copy of supporting documents for the response, reply or request to intervene; and

(d) the person's position with respect to the order or decision sought by the applicant or respondent, as the case may be.

...

13.(1) A response or a request to intervene to a proceeding must be filed

(a) in the case of an application for certification, within 10 days after receiving notice of the application; or

(b) in the case of any other application, within 15 days after receiving notice of the application.

(2) A reply must be filed within10 days of the filing of the response.

(3) A response to a request to intervene must be filed within 10 days of the filing of the request to intervene.

(4) A request for an extension of time to respond, reply or request to intervene must be made in writing, setting out the grounds for the requested extension.

...

23. Subject to sections 15, 22 and 34, a person who files a document with the Board in respect of a proceeding must, forthwith, serve a copy of that document on all parties and any other person named in any notice that the person has received and inform the Board of the time and manner of service.

...

27.(1) A party that intends to present evidence must file with the Board six copies of the following:

(a) all documents on which the party intends to rely as evidence, including any documents filed with the application,

f) la date et le détail de toute ordonnance ou décision du Conseil qui a trait à la demande;

g) la mention qu'une audience est demandée et, le cas échéant, les motifs en justifiant la tenue;

h) le détail de l'ordonnance ou de la décision demandée.

...

12.(1) Toute réponse, réplique ou demande d'intervention est présentée par écrit et comporte, en plus des renseignements exigés pour une demande présentée aux termes de l'article 10, les renseignements suivants:

a) le numéro de dossier que le Conseil a attribué à la demande;

b) un exposé détaillé des faits, des dates pertinentes et des moyens invoqués à l'appui de la réponse, de la réplique ou de la demande d'intervention;

c) une copie des documents déposés à l'appui de la réponse, de la réplique ou de la demande d'intervention;

d) la position de la personne relativement à l'ordonnance ou à la décision faisant l'objet de la demande ou de la réponse, selon le cas.

...

13.(1) La réponse ou la demande d'intervention est déposée:

a) dans le cas d'une demande d'accréditation, dans les dix jours de sa notification;

b) dans le cas de toute autre demande, dans les quinze jours de sa notification.

(2) La réplique est déposée dans les dix jours du dépôt de la réponse.

(3) La réponse à la demande d'intervention est déposée dans les dix jours du dépôt de la demande d'intervention.

(4) La demande de prorogation du délai pour déposer une réponse, une réplique ou une demande d'intervention doit être faite au Conseil par écrit et doit être motivée.

...

23. Sous réserve des articles 15, 22 et 34, quiconque dépose auprès du Conseil un document dans le cadre d'une procédure signifie sans délai copie du document aux parties et à toute autre personne nommée dans tout avis qu'il a reçu et informe le Conseil du moment et du mode de signification.

...

27.(1) La partie qui entend présenter une preuve doit déposer auprès du Conseil les documents ci-après en six exemplaires:

a) tous les documents qu'elle entend produire en preuve, notamment tous les documents déposés avec la demande, la

response or reply, as the case may be, in one or more tabbed books; and

(b) a list of witnesses expected to be called that includes their names, addresses and occupations, along with a summary of the information expected to be provided on issues raised in the application, response or reply.

(2) The documents referred to in subsection (1) must be filed

(a) no later than ten days before the scheduled date of the hearing, in the case of the applicant; or

(b) no later than eight days before that date, in the case of the respondent and the intervenor.

(3) The documents and information referred to in subsection (1) must be served on all other parties in the applicable time limit as set out in subsection (2).

(4) If a party does not comply with subsection (1), (2) or (3), the Board may refuse to consider any document or hear any witness tendered at the hearing.

(5) The Board may require that the party submit to the Board the written authorities and submissions on which the party intends to rely in advance of the hearing.

...

47.(1) If a party fails to comply with a rule of procedure under these *Regulations*, after being allowed an opportunity for compliance by the Board, it may

(a) summarily refuse to hear or dismiss the application, if the non-complying party is the applicant; or

(b) decide the application without further notice, if the non-complying party is the respondent.

(2) If a party does not attend a hearing after having been given notice, the Board may decide the matter in the party's absence.

réponse ou la réplique, le cas échéant, reliés dans un ou plusieurs cahiers et séparés par des onglets;

b) une liste des témoins cités - noms, adresses, professions - accompagnés d'un sommaire de l'information que chacun d'eux est censé fournir sur les questions soulevées par la demande, la réponse ou la réplique, le cas échéant.

(2) Les documents visés au paragraphe (1) doivent être déposés, selon le cas:

a) au plus tard dix jours avant la date prévue pour l'audience, dans le cas du demandeur;

b) au plus tard huit jours avant cette date, dans le cas de l'intimé et de l'intervenant.

(3) Les documents visés au paragraphe (1) doivent être signifiés à toutes les parties dans le délai applicable prévu au paragraphe (2).

(4) Le Conseil peut refuser de considérer tout document ou témoignage invoqué par la partie qui a négligé de se conformer aux paragraphes (1), (2) ou (3).

(5) Le Conseil peut ordonner à une partie de lui soumettre par écrit avant l'audience son argumentation ainsi que la jurisprudence, la doctrine et les textes législatifs sur lesquels elle se fonde.

...

47.(1) Si une partie ne se conforme pas à une règle de procédure prévue au présent règlement après que le Conseil lui a laissé l'opportunité de s'y conformer, celui-ci peut:

a) de façon sommaire, refuser d'entendre la demande ou la rejeter, si la partie en défaut est le demandeur;

b) décider de la demande sans autre avis, si la partie en défaut est l'intimé.

(2) Si une partie ne se présente pas à une audience après avoir été avisée de sa tenue par le Conseil, celui-ci peut décider de la question en l'absence de la partie.

Issue One: Did the Respondent Comply with the Board's *2001 Regulations*?

[18] The union argues that the respondent has shown a disregard for the Board's *2001 Regulations* throughout the proceeding to date and asks that the Board restrict the respondent from tendering the following submissions and evidence: the response filed on December 10, 2002, the documents filed on January 22, 2003, the will-say statement filed on January 27, 2003, and the documents filed on January 27, 2003 at the same time as the will-say statement. As noted previously, the employer has withdrawn the documents filed and served at the same time as the will-say

Première question en litige: L'intimée s'est-elle conformée au *Règlement de 2001* du Conseil?

[18] Le syndicat soutient qu'à ce jour, l'intimée a fait preuve de mépris envers le *Règlement de 2001* du Conseil tout au long de l'instance, et il demande au Conseil d'interdire à l'intimée de produire les observations et la preuve suivantes: la réponse déposée le 10 décembre 2002, les documents déposés le 22 janvier 2003, la déclaration résumant les témoignages anticipés, déposée le 27 janvier 2003, et les documents déposés le 27 janvier 2003, en même temps que la déclaration résumant les témoignages anticipés. Ainsi qu'il a été indiqué précédemment,

statement on January 27, 2003, and therefore the Board need not consider this part of the union's motion.

[19] The employer, rather than filing a response to the complaint of September 6, 2002, opted to submit only a preliminary objection in which it challenged the application and reserved the right to file a response pending: (a) the Board's decision on the preliminary objection and/or (b) a ruling from the arbitrator.

[20] The *2001 Regulations* at section12(1) are unequivocal in stating what is required of a party when filing a response to an application. The section states:

> 12.(1) In addition to the information required for an application made under section 10, any person who makes a response, reply or request to intervene must do so in writing and include the following information:
>
> (a) the Board's file number for the relevant application;
>
> (b) full particulars of the facts, relevant dates and grounds for the response, reply or request to intervene;
>
> (c) a copy of supporting documents for the response, reply or request to intervene; and
>
> (d) the person's position with respect to the order or decision sought by the applicant or respondent, as the case may be.

[21] The obligation rests with the parties to submit to the Board the information, documentation, and arguments they consider necessary to establish their respective positions. It is expected by the Board that parties, in compliance with the *2001 Regulations*, will address all issues relevant to the matter in dispute and thus, if the Board decides to proceed without a public hearing, it will do so based upon the written submissions on file. Moreover, the Board, unless it specifically indicates its intention to do otherwise, will not bifurcate the case so as to make a determination on a preliminary matter and then, depending upon the outcome, request further submissions from the parties. Consequently, if a party, of its own volition, submits a paucity of information or elects to focus exclusively on a particular issue, the Board may nonetheless proceed to render its decision on all matters requiring its determination without further notice to the parties.

l'employeur a retiré les documents déposés et signifiés en même temps que la déclaration du 27 janvier 2003 résumant les témoignages anticipés, de sorte que le Conseil n'est pas obligé de tenir compte de cette partie de l'objection du syndicat.

[19] Plutôt que de déposer une réponse à la plainte du 6 septembre 2002, l'employeur a choisi de soulever simplement une objection préliminaire dans laquelle il a contesté la demande et s'est réservé le droit de déposer une réponse en attendant: a) la décision du Conseil sur l'objection préliminaire ou b) une décision de l'arbitre.

[20] Le paragraphe 12(1), du *Règlement de 2001* énonce sans équivoque les renseignements qu'une partie doit inclure dans sa réponse à une demande:

> 12.(1) Toute réponse, réplique ou demande d'intervention est présentée par écrit et comporte, en plus des renseignements exigés pour une demande présentée aux termes de l'article 10, les renseignements suivants:
>
> a) le numéro de dossier que le Conseil a attribué à la demande;
>
> b) un exposé détaillé des faits, des dates pertinentes et des moyens invoqués à l'appui de la réponse, de la réplique ou de la demande d'intervention;
>
> c) une copie des documents déposés à l'appui de la réponse, de la réplique ou de la demande d'intervention;
>
> d) la position de la personne relativement à l'ordonnance ou à la décision faisant l'objet de la demande ou de la réponse, selon le cas.

[21] Il incombe aux parties de fournir au Conseil l'information, la documentation et les arguments qu'elles estiment nécessaires pour établir le bien-fondé de leurs positions respectives. Le Conseil exige des parties que, conformément au *Règlement de 2001*, elles abordent toutes les questions qui sont pertinentes quant à l'affaire en litige. Ainsi, s'il décide de ne pas tenir d'audience, le Conseil pourra se fonder sur les observations écrites qui ont été versées au dossier. En outre, à moins qu'il exprime expressément son intention de faire le contraire, le Conseil ne bifurquera pas à un moment donné en rendant une décision sur une objection préliminaire puis, selon l'issue, en demandant aux parties de lui remettre des observations supplémentaires. En conséquence, si, de son propre gré, une partie dépose peu de renseignements ou choisit de s'intéresser exclusivement à une question donnée, le Conseil peut néanmoins rendre sa décision sur toutes les questions qu'il est appelé à trancher, sans autre avis aux parties.

[22] In the matter presently before the Board, the employer, in its letter filed on September 24, 2002, raised only a preliminary objection and failed to address the substantive merits of the complaint. The employer also explained why it was taking this approach, and it is correct that the Board did not, prior to December 10, 2002, specifically accept or reject the employer's proposal. However, on November 28, 2002, the union wrote to the Board requesting that it proceed on the matter and asked that the Board decide the issue without the employer's submissions on the merits or schedule an oral hearing. The employer contacted the Board once again on December 5, 2002, advising that it would file its response on the merits if the arbitration concluded that day. The Board issued its hearing notice on December 10, 2002 and instructed the employer to file its response on the merits. The employer did so on that day, which was approximately one and a half months in advance of the scheduled hearing days.

[23] Based upon the sequence of events with respect to the filing of the employer's response, the Board is satisfied that the employer complied with the Board's direction of December 10, 2002. Accordingly, the Board accepts the response as having been properly filed.

[24] Referring once again to the Board's notice of December 10, 2002, it is important to note that the Board instructed the respondent to file its list of witnesses, book of documents, and book of authorities no later than January 20, 2003. The employer filed its list of witnesses and book of documents on January 22, 2003. The union was not copied on the book of documents. On January 23, the union wrote to the employer requesting that it provide copies of documents "in advance of the hearing" scheduled to start on January 28, 2003. The employer draws to the Board's attention the fact that the union did not set a specific date by which the respondent was to provide its documents. The Board finds, however, that nothing turns on this latter point. It is the Board, pursuant to its statutory and regulatory authority, that sets the time for the filing of submissions and documents, and it is not for the parties, either directly or implicitly, to alter the time limits established by the Board. Moreover, the responsibility to comply with the specified times and requirements of the *Code* and the *2001 Regulations* rests exclusively with the parties, and it is not the role nor obligation of the Board to function as a "reminder system" if a party appears to have forgotten or

[22] Dans la présente affaire, l'employeur, dans la lettre qu'il a déposée le 24 septembre 2002, a soulevé simplement une objection préliminaire, sans aborder le bien-fondé de la plainte. Il a expliqué également pourquoi il agissait ainsi, et il est vrai qu'avant le 10 décembre 2002, le Conseil n'a pas expressément accepté ou rejeté la proposition de l'employeur. Toutefois, le 28 novembre 2002, le syndicat a écrit au Conseil pour lui demander de poursuivre l'affaire et de trancher la question sans les observations de l'employeur sur le fond ou de tenir une audience. L'employeur a communiqué à nouveau avec le Conseil le 5 décembre 2002, indiquant qu'il déposerait sa réponse sur le fond si l'arbitrage prenait fin ce jour-là. Le Conseil a délivré son avis d'audience le 10 décembre 2002 et ordonné à l'employeur de déposer sa réponse sur le fond de l'affaire. L'employeur a obtempéré ce jour-là, c'est-à-dire environ un mois et demi avant les jours d'audience prévus.

[23] Compte tenu de la séquence des événements entourant le dépôt de la réponse de l'employeur, le Conseil est convaincu que ce dernier s'est conformé à la directive du Conseil du 10 décembre 2002. Il en arrive donc à la conclusion que la réponse a été déposée de la manière prescrite.

[24] Si l'on se reporte encore une fois à l'avis du 10 décembre 2002 du Conseil, il est important de signaler que le Conseil a demandé à l'intimée de déposer sa liste des témoins, son recueil des documents et son recueil de jurisprudence au plus tard le 20 janvier 2003. L'employeur a déposé sa liste des témoins et son recueil des documents le 22 janvier 2003. Le syndicat n'a obtenu aucune copie conforme du recueil des documents. Le 23 janvier, il a écrit à l'employeur pour lui demander de lui remettre des copies des documents «avant l'audience», dont l'ouverture était prévue le 28 janvier 2003. L'employeur attire l'attention du Conseil sur le fait que le syndicat n'a fixé aucun délai précis dans lequel l'intimée devait lui fournir ses documents. Le Conseil conclut cependant que ce dernier détail n'entraîne aucune conséquence. C'est le Conseil qui, sur le fondement de ses pouvoirs d'origine législative et réglementaire, fixe les délais applicables pour le dépôt d'observations et de documents, et il n'appartient pas aux parties de modifier directement ou indirectement les délais fixés par le Conseil. De plus, l'obligation de se conformer aux délais et aux conditions énoncés dans le *Code* et dans le *Règlement de 2001* incombe exclusivement aux parties, et il

neglected to meet the requirements of the *Code* and the *2001 Regulations*.

[25] Counsel for the employer has submitted that the failure to copy the union, as well as some of the other difficulties experienced in preparing for this case, arose as a consequence of the actions of an associate who was not familiar with the Board's processes and procedures and a change in secretarial support. Regardless of who may have been responsible for the administration and management of the file in counsel's office, the obligation to comply with the *Code* and the *2001 Regulations* is not diminished or waived as a consequence of internal administrative changes, and the counsel of record is ultimately responsible for all actions associated with the file. Moreover, if a party is experiencing a problem that may affect its ability to comply with the Board's rules and procedures, a telephone call, followed by a letter, to the Board and other parties will assist in keeping everyone apprised of what is taking place. While this simple act of courtesy may not resolve all issues, it may, nonetheless, go a long way towards eliminating or at the very least reducing the time required to address such issues , if they should arise, during a hearing. It is also essential that each and every party to a proceeding ensure that, in compliance with the *Code* and the *2001 Regulations*, all other parties are served with any and all submissions, documents, and information filed with the Board.

[26] With respect to the list of witnesses and book of documents filed on January 22, 2003, the Board finds that despite having been filed two days later than the required time, they will be accepted as having been filed in compliance with the *2001 Regulations* and allowed to be tendered at the hearing.

[27] The next matter concerns the will-say statement filed with the Board on January 27, being the day before the hearing was scheduled to commence. Counsel explained that he had just "discovered" the value of the witness. It is, however, the Board's assessment that this is not to say that the respondent was not aware of the witness but rather that counsel had not, until the day before the hearing, assessed the individual's value to the complaint filed in September

n'appartient pas au Conseil ni ne lui incombe de faire office de «système de rappel» si une partie paraît avoir oublié ou négligé de satisfaire aux conditions prévues au *Code* et au *Règlement de 2001*.

[25] Le procureur de l'employeur a fait valoir que l'omission de remettre au syndicat une copie conforme des divers documents et certaines des autres difficultés auxquelles il a fallu faire face dans la préparation de la présente affaire ont été le fruit des gestes d'un procureur associé qui ne connaissait pas bien les processus et les procédures du Conseil et d'un changement au niveau du personnel de secrétariat. Peu importe qui a pu être chargé de l'administration et de la gestion du dossier dans le bureau du procureur, les changements administratifs internes n'ont pas pour effet d'atténuer ou de supprimer l'obligation de se conformer au *Code* et au *Règlement de 2001*, et le procureur au dossier est celui qui, en bout de ligne, est responsable de toutes les actions prises en relation avec le dossier. En outre, si une partie éprouve des difficultés qui peuvent compromettre sa capacité de se conformer aux règles et aux procédures du Conseil, un appel au Conseil et aux autres parties, suivi d'une lettre, permettra de tenir tout le monde au courant de ce qui se passe. Si ce simple geste de courtoisie peut ne pas résoudre toutes les questions, il peut néanmoins permettre d'éliminer ou à tout le moins de réduire le temps requis pour traiter ces questions, si elles se posent, au cours d'une audience. Il est essentiel également que chaque partie à une instance fasse en sorte que, conformément au *Code* et au *Règlement de 2001*, tous les documents, observations et renseignements déposés auprès du Conseil soient signifiés à toutes les autres parties.

[26] En ce qui concerne la liste des témoins et le recueil des documents déposés le 22 janvier 2003, le Conseil en arrive à la conclusion que, bien qu'ils aient été déposés deux jours après l'expiration du délai prescrit, ils seront considérés comme ayant été déposés en conformité avec le *Règlement de 2001* et leur production sera permise à l'audience.

[27] La question suivante concerne la déclaration résumant les témoignages anticipés, déposée auprès du Conseil le 27 janvier, c'est-à-dire la veille de la date prévue de l'ouverture de l'audience. Le procureur a expliqué qu'il venait de «découvrir» la valeur du témoin en question. Le Conseil en arrive cependant à la conclusion que cela ne signifie pas que l'intimée ne connaissait pas l'existence du témoin, mais plutôt que le procureur n'a déterminé la valeur de ce témoin dans

2002. The Board does not find the respondent's explanation to be reasonable nor compelling and finds that the filing on January 27 did not comply with the *2001 Regulations*.

[28] As has been noted in numerous cases, quasi-judicial boards are not courts and are therefore able to relax certain procedures and practices as a means of expediting their processes. This, however, must not be taken to mean that a party is only obliged to adhere to the rules or regulations when it serves its particular purpose. Such an attitude, if condoned by the Board, would eventually nullify the value of the Board's *2001 Regulations* and cause undue delay and confusion in the Board's efforts to carry out its statutory mandate. The Board, in fact, need only look at this case to see the expenditure in time and resources caused by non-compliance. The issues in this case are serious and the allegations significant, yet the Board has been delayed in concluding the hearing into the merits of the case as it has had to devote considerable time to the preliminary motion. Neither is the Board able to, nor should it, ignore the fact that all of this could have been avoided by the respondent filing its documents in accordance with the *Code* and the *2001 Regulations*.

[29] It is understood that for a number of reasons it is not always possible to meet the specific time limitations imposed by the *Code* and the *2001 Regulations*, but it should not be expected that the Board will use its discretionary authority to extend the time merely because a party has decided to ignore the time limitations and the rules and regulations of the Board. If parties adopt such an attitude, they do so to their own detriment.

Issue Two: What is the Nature of the Board's Authority to Enforce its *2001 Regulations*?

[30] The Board appreciates the assistance of the parties in conducting a review of the case law from the courts and other administrative boards. It is, however, important to keep in mind that the Canada Industrial Relations Board is not bound by nor compelled to follow the processes or procedures used in other forums. Various quasi-judicial bodies operate with rules and procedures specific to their concerns and

le contexte de la plainte déposée en septembre 2002 que la veille de l'audience. Le Conseil est d'avis que l'explication de l'intimée n'est pas raisonnable ni convaincante; il conclut que le dépôt effectué le 27 janvier n'était pas conforme au *Règlement de 2001*.

[28] Ainsi qu'on l'a fait remarquer dans de nombreuses affaires, les organismes quasi judiciaires ne sont pas des cours, et ils sont par conséquent en mesure d'assouplir certaines procédures et pratiques dans le but d'accélérer le déroulement de leurs processus. Il ne faut cependant pas en déduire qu'une partie n'est tenue d'observer les règles et les règlements que lorsque cela lui convient. Une telle attitude, si elle était sanctionnée par le Conseil, en viendrait à réduire à néant la valeur du *Règlement de 2001* du Conseil et à causer des délais injustifiés et une certaine confusion au niveau des efforts du Conseil pour s'acquitter de son mandat d'origine législative. En fait, le Conseil n'a qu'à examiner la présente affaire pour constater la perte de temps et de ressources qu'engendre le non-respect. Les questions en litige dans la présente affaire sont graves et les allégations, importantes. Or, le Conseil n'a pas encore pu mettre un terme à l'audience sur le fond de l'affaire, car il a dû consacrer beaucoup de temps à l'objection préliminaire. Le Conseil n'est pas en mesure, et il ne devrait pas être en mesure non plus de faire abstraction du fait que tout cela aurait pu être évité si l'intimée avait déposé ses documents conformément au *Code* et au *Règlement de 2001*.

[29] Il est entendu que, pour un certain nombre de raisons, il n'est pas toujours possible de respecter certains délais prescrits par le *Code* et le *Règlement de 2001*, mais l'on ne devrait pas s'attendre à ce que le Conseil utilise son pouvoir discrétionnaire pour proroger les délais pour la seule raison qu'une partie a décidé de faire abstraction des délais et des règles et règlements du Conseil. C'est à leur détriment que les parties choisissent d'adopter une telle attitude.

Deuxième question: Quelle est la nature du pouvoir que détient le Conseil pour faire appliquer son *Règlement de 2001*?

[30] Le Conseil apprécie l'aide des parties dans le cadre de l'examen de la jurisprudence qui provient des cours et d'autres tribunaux administratifs. Il ne faut pas oublier, cependant, que le Conseil canadien des relations industrielles n'est pas lié par les processus ou les procédures adoptés par d'autres tribunaux, ni obligé de les suivre. Divers organismes quasi judiciaires fonctionnent sur le fondement de règles et de

principles. The Board's discretion is determined on a case by case basis, and consequently, case law, particularly when it is the product of another body, serves a limited purpose.

[31] The *Code*, at section 16(c), provides the Board with the authority:

> 16.(c) to receive and accept such evidence and information on oath, affidavit or otherwise as the Board in its discretion sees fit, whether admissible in a court of law or not;

[32] The Board, therefore, is able to adopt procedures that best meet the situation at hand. Although the *2001 Regulations* establish specific time limits for filing and service, the *Code* instils the Board with the authority at section 16(m):

> 16.(m) to abridge or extend the time for doing any act, filing any document or presenting any evidence in connection with a proceeding;

[33] The nature of the discretionary authority of a quasi-judicial body has been described as permitting it to be "the master of its own proceedings." The Board's predecessor, the Canada Labour Relations Board, in *Canada Post Corporation* (1987), 70 di 1; and 16 CLRBR (NS) 310 (CLRB no. 628), upheld by the Federal Court of Appeal in *Canada Post Corporation* v. *Canadian Union of Postal Workers et al.*, no. A-307-87, September 8, 1987 (F.C.A.), described the Board's discretionary authority over its own procedures as follows:

> ... The Board derives its powers to control its own procedure from sections 117, 118 and 121 of the *Code*.
>
> Those sections provide the Board with a considerable amount of latitude as to how it is going to conduct its proceedings as distinguished from a court of law. The latitude vested in tribunals such as the Board was recognized by the Supreme Court in the case of *Komo Construction* v. *Commission des relations de travail du Québec*, [1968] S.C.R. 172:
>
> "... While upholding the principle that the fundamental rules of justice must be observed, one must be careful not to impose a code of procedure on an organization that the legislation has rendered master of its procedure.
>
> (page 176; translation)"
>
> The amount of control the Ontario Labour Relations Board has of its own procedure was discussed by the Ontario Court of Appeal in *Consolidated-Bathurst Packaging Ltd.* v.

procédures propres à leurs centres d'intérêt et à leurs principes. Le pouvoir discrétionnaire du Conseil est établi en fonction de chaque cas et, en conséquence, la jurisprudence, plus particulièrement lorsqu'elle tire sa source d'un autre organisme, est d'une utilité limitée.

[31] À l'alinéa 16c), le *Code* habilite le Conseil à:

> 16.c) accepter sous serment, par voie d'affidavit ou sous une autre forme, tous témoignages et renseignements qu'à son appréciation, il juge indiqués, qu'ils soient admissibles ou non en justice;

[32] Par conséquent, le Conseil peut adopter les procédures les mieux adaptées à la situation en cause. Bien que le *Règlement de 2001* établisse des délais précis pour le dépôt et la signification, le *Code* confère au Conseil, à l'alinéa 16m), le pouvoir suivant:

> 16.m) abréger ou proroger les délais applicables à l'accomplissement d'un acte, au dépôt d'un document ou à la présentation d'éléments de preuve;

[33] On a dit du pouvoir discrétionnaire d'un organisme quasi judiciaire qu'il permet à ce dernier d'être le «maître de sa propre procédure». Dans l'affaire *Société canadienne des postes* (1987), 70 di 1; et 16 CLRBR (NS) 310 (CCRT n° 628), décision maintenue par la Cour d'appel fédérale dans l'arrêt *Canada Post Corporation* c. *Canadian Union of Postal Workers et al.*, dossier n° A-307-87, 8 septembre 1987 (C.A.F.), le prédécesseur du Conseil, le Conseil canadien des relations de travail, a décrit le pouvoir discrétionnaire du Conseil à l'égard de ses propres procédures dans les termes suivants:

> ... En effet, en vertu des articles 117, 118 et 121 du *Code*, le Conseil a le pouvoir d'établir la procédure qu'il entend suivre.
>
> Contrairement aux cours de justice, le Conseil a, en vertu de ces articles, un degré de latitude considérable pour décider de la procédure à suivre. La latitude dont jouissent les tribunaux comme le nôtre a été reconnue par la Cour suprême dans l'affaire *Komo Construction* c. *Commission des relations de travail du Québec*, [1968] R.C.S. 172:
>
> «.. Tout en maintenant le principe que les règles fondamentales de justice doivent être respectées, il faut se garder d'imposer un code de procédure à un organisme que la loi a voulu rendre maître de sa procédure.
>
> (page 176)»
>
> La question de savoir jusqu'à quel point la Commission des relations de travail de l'Ontario peut établir sa propre procédure a été discutée par la Cour d'appel de l'Ontario dans l'affaire

International Woodworkers of America, Local 2-69 et al. (1986), 86 CLLC 14,048.

"The provisions of the Labour Relations Act make it readily apparent that the legislature has recognized that the Board is the appropriate body to carry out the objects of the Act. Section 102(13) of the Act confers on the Board exclusive jurisdiction to determine its own practice and procedure subject only to the obligation to give full opportunity to the parties to proceedings to present evidence and make their submissions. Section 108 is a privative clause aimed at protecting the decisions of the Board from review by the courts.

The court must recognize that it is the Board which has been entrusted with furthering harmonious relations between employer and employee. The decisions of the Board should not be interfered with by the courts unless the Board has exceeded its jurisdiction or its proceedings have offended the rules of natural justice. The Supreme Court of Canada has stressed the importance of this concept and emphasized that the grounds upon which the Board's decisions may be challenged are narrow and restricted. See, for example, *Canadian Union of Public Employees Local 963* v. *New Brunswick Liquor Corporation*, [1979] 2 S.C.R. 227.

It follows that any procedural determination by the Board is within its exclusive jurisdiction unless it denies to one of the parties the right to a full and fair hearing or it demonstrates an interpretation by the Board of its legislated authority that is patently unreasonable. ...

(pages 12,275-12,276)"

...

Thus, in general terms, so long as we are exercising an authority within the context of the *Code*, **and in keeping with the rules of natural justice**, and with a view to promoting harmonious labour relations for the public good as set out in the Preamble to the *Code*, we believe that the powers conferred on the Board are broad enough to determine whether it will grant a withdrawal.

(pages 22-23; and 332-333; emphasis added)

[34] In *Prassad* v. *Canada (Minister of Employment and Immigration)*, [1989] 1 S.C.R. 560, the Supreme Court of Canada confirmed that quasi-judicial bodies are the masters in their house and went on to say:

In order to arrive at the correct interpretation of statutory provisions that are susceptible of different meanings, they must be examined in the setting in which they appear. We are dealing here with the powers of an administrative tribunal in relation to its procedures. As a general rule, these tribunals are considered to be masters in their own house. In the absence of specific rules laid down by statute or regulation, they control

Consolidated-Bathurst Packaging Ltd. c. *International Woodworkers of America, Local 2-69 et al.* (1986), 86 CLLC 14,048.

«Les dispositions de la *Loi sur les relations de travail* montrent clairement que la législature a reconnu que la Commission est l'organisme compétent pour assurer la réalisation des objectifs de la *Loi*. Le paragraphe 102(13) de cette dernière confère à la Commission la compétence exclusive d'établir ses propres règles de pratique et de procédure, sous réserve de l'obligation de donner aux parties concernées la possibilité de soumettre leurs preuves et de présenter des observations. L'article 108 est une clause restrictive visant à empêcher les cours de justice d'exercer un contrôle judiciaire sur les décisions de la Commission.

La cour doit reconnaître que c'est à la Commission qu'il incombe d'encourager des relations harmonieuses entre l'employeur et un employé. Les cours de justice ne devraient intervenir que si la Commission a outrepassé sa compétence ou n'a pas respecté les règles de justice naturelle. La Cour suprême du Canada a souligné l'importance de ce concept et a signalé que les motifs pour lesquels les décisions de la Commission peuvent être contestées sont restreints. Voir, par exemple, *Le Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 963* c. *La Société des alcools du Nouveau-Brunswick*, [1979] 2 R.C.S. 227.

Par conséquent, toute décision que prend la Commission, sur le plan de la procédure, relève de sa compétence exclusive, à moins qu'elle n'empêche l'une des parties de se faire entendre d'une manière complète et équitable ou qu'elle ne reflète une interprétation manifestement déraisonnable, par la Commission, du pouvoir que lui confère la Loi..

(pages 12,275-12,276; traduction)»

...

Ainsi, en général, tant que nous exerçons un pouvoir prévu par le *Code* et que **nous nous conformons aux règles de justice naturelle**, et ce, en vue de promouvoir des relations de travail harmonieuses pour le bien du public, comme l'énonce le préambule du *Code*, nous croyons que les pouvoirs conférés au Conseil sont suffisamment larges pour lui permettre de déterminer s'il doit agréer le retrait.

(pages 22-23; et 332-333; c'est nous qui soulignons)

[34] Dans l'affaire *Prassad* c. *Canada (Ministre de l'Emploi et de l'Immigration)*, [1989] 1 R.C.S. 560, la Cour suprême du Canada a confirmé que les organismes quasi judiciaires sont maîtres chez eux, avant d'ajouter ceci:

Afin d'interpréter correctement des dispositions législatives susceptibles de sens différents, il faut les examiner en contexte. Nous traitons ici des pouvoirs d'un tribunal administratif à l'égard de sa procédure. En règle générale, ces tribunaux sont considérés maîtres chez eux. En l'absence de règles précises établies par loi ou règlement, ils fixent [page569] leur propre procédure à la condition de respecter les

their own procedures subject to the proviso that they comply with the rules of fairness and, where they exercise judicial or quasi-judicial functions, the rules of natural justice. ...

...

The power of an adjudicator to adjourn the proceedings is specifically addressed in s. 35(1) of the *Regulations* and more generally in s.113(e) of the Act. The effect of these provisions is to confirm a discretion in the adjudicator, the exercise of which is guided by the general principle that a full and proper inquiry be held. I agree with the statement made by Wydrzynski, in *Canadian Immigration Law and Procedure* (1983), at p. 265:

"The adjudicator is given discretion to determine whether an adjournment shall be granted, but, of course, this discretion is guided by the notion of a "full and proper" inquiry. In other words, the discretion must be exercised in accordance with principles of fairness and natural justice."

(pages 568-570)

règles de l'équité et, dans l'exercice de fonctions judiciaires ou quasi judiciaires, de respecter les règles de justice naturelle...

...

Le pouvoir d'un arbitre d'ajourner l'enquête est expressément prévu au par. 35(1) du *Règlement* et, de façon plus générale, à l'al. 113e) de la *Loi*. L'effet de ces dispositions est de reconnaître à l'arbitre un pouvoir discrétionnaire dont l'exercice [page570] est régi par le principe général de la tenue régulière d'une enquête approfondie. Je suis d'accord avec l'affirmation de Wydrzynski dans *Canadian Immigration Law and Procedure* (1983), à la p. 265:

«[TRADUCTION] L'arbitre a le pouvoir discrétionnaire de décider si un ajournement sera accordé mais ce pouvoir discrétionnaire est régi par la notion de tenue régulière d'une enquête «approfondie». En d'autres termes, le pouvoir discrétionnaire doit être exercé en conformité avec les principes de l'équité et de la justice naturelle.

(pages 568-570)

[35] Admittedly, there may be times when non-compliance with the Board's *2001 Regulations* or directions is of a strictly technical nature. In such circumstances, the *Code* recognizes that it would be inappropriate to dismiss or find the proceeding invalid and thus section 114 of the *Code* provides:

114. No proceeding under this Part is invalid by reason only of a defect in form or a technical irregularity.

[35] Certes, il peut y avoir des cas où le non-respect du *Règlement de 2001* du Conseil ou des directives formulées par ce dernier est de nature strictement procédurale. Dans de telles circonstances, le *Code* reconnaît qu'il serait malvenu de rejeter une procédure ou de la juger invalide. C'est pourquoi l'article 114 du *Code* prévoit ceci:

114. Les procédures prévues par la présente partie ne sont pas susceptibles d'invalidation pour vice de forme ou de procédure.

[36] Central to the respondent's position is the request that the Board, in the absence of severe harm or prejudice to the union, characterize its omissions and delays as technical irregularities and allow it to present its case without any restrictions. What would be the impact of acceding to the respondent's request? If taken to its seemingly logical conclusion the approach the employer urges the Board to follow would lead to a situation in which there would be no need to comply with the *2001 Regulations* unless failure to do so resulted in substantial prejudice to a party as anything less would be a mere technical irregularity. If the *2001 Regulations* were only to be enforced in extreme situations there would, in fact, be no need for regulations. It would be left to the parties to decide if and when to file, and the Board would be obliged to wait upon the parties regardless of the reason for the delay or non-compliance. The Board rather than being

[36] L'intimée demande principalement au Conseil de qualifier ses omissions et ses retards d'irrégularités procédurales et de lui permettre de présenter sa preuve sans aucune restriction si le syndicat n'a subi aucun tort ni aucun préjudice grave. Qu'adviendrait-il si la demande de l'intimée était accueillie? Si l'on poussait jusqu'au bout de manière apparemment logique la position que l'employeur prie le Conseil d'adopter, on obtiendrait une situation où il n'y aurait aucune obligation de se conformer au *Règlement de 2001*, à moins qu'il en résulte un préjudice grave à une partie, puisque tout autre préjudice moins grave ne constituerait qu'une simple irrégularité procédurale. Si le *Règlement de 2001* n'était appliqué que dans les situations extrêmes, il n'y aurait en fait aucune nécessité d'adopter un règlement. Il serait loisible aux parties de décider du moment de déposer des documents, le cas échéant, et le Conseil serait obligé d'attendre les

master of its proceedings would become subservient to ever changing or non-existent time limits.

[37] Equally relevant to this matter is that the majority of parties, through their legal counsel or on their own, work with the utmost diligence to comply with the time limits and file their documents and submissions in accordance with the *2001 Regulations*. Why should they, it must be asked, continue to expend the time and effort to comply with the *2001 Regulations* if other parties are permitted to establish their own time frames and file when they see fit or deem it appropriate to do so? The rules and regulations must apply equally to all who come before the Board, and if the Board is to exercise its discretion to relieve a party of its obligations there must be valid and convincing reasons for doing so.

Issue Three: If the Respondent Did Not Comply With the Board's *2001 Regulations*, What Restrictions, if Any, Are to be Imposed Upon the Respondent With Respect to the Tendering of Evidence?

[38] The Board has found that the respondent did not comply with the *2001 Regulations* in filing a witness will-say statement on the day before the hearing was scheduled to commence. It is therefore the Board's ruling that this witness and the evidence the respondent proposed to tender through this witness will not be accepted in the hearing of this matter due to the inordinate delay and the lack of compelling reasons to forgive the lateness.

[39] This is a unanimous decision of the Board.

CASES CITED

44161 Ontario Ltd. v. *Albert*, [1995] O.J. No. 271 (QL)

Alcan Aluminum Ltd., [2000] O.L.R.D. No. 287

Ambutrans Inc., [2002] O.L.R.D. No. 2804

Axton v. *Kent* (1991), 2 O.R. (3d) 797 (Div. Ct.)

Baron Metal Industries Inc., [1999] OLRB Rep. May 363

parties, sans égard à la raison du retard ou du non-respect. Plutôt que d'être le maître de sa procédure, le Conseil serait dès lors à la remorque de délais qui, soit changeraient continuellement, soit seraient complètement inexistants.

[37] Le fait que la majorité des parties, par l'intermédiaire de leurs procureurs ou de leur propre chef, font preuve de la plus grande diligence pour se conformer aux délais et pour déposer leurs documents et leurs observations conformément au *Règlement de 2001*, est tout aussi pertinent dans la présente affaire. En effet, la question suivante se pose: pourquoi devraient-elles continuer à consacrer temps et efforts pour respecter le *Règlement de 2001* si d'autres parties peuvent établir leurs propres délais et déposer leurs divers documents au moment où elles estiment approprié de le faire? Les règles et les règlements doivent s'appliquer également à toutes les parties qui comparaissent devant le Conseil, et si ce dernier exerce son pouvoir discrétionnaire pour libérer une partie de ses obligations, il doit fonder sa décision sur des motifs valides et convaincants.

Troisième question: Si l'intimée ne s'est pas conformée au *Règlement de 2001* du Conseil, quelles sont les restrictions, le cas échéant, qui doivent lui être imposées relativement à la présentation d'éléments de preuve?

[38] Le Conseil a conclu que l'intimée ne s'était pas conformée au *Règlement de 2001* en déposant une déclaration résumant un témoignage anticipé la veille de la date prévue de l'ouverture de l'audience. Il détermine donc que le témoin en cause et la preuve que l'intimée se proposait de déposer par l'intermédiaire de ce témoin ne seront pas acceptés dans le cadre de l'audience sur la présente affaire en raison du retard déraisonnable et de l'absence de raisons convaincantes excusant ce retard.

[39] Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

AFFAIRES CITÉES

44161 Ontario Ltd. v. *Albert*, [1995] O.J. No. 271 (QL)

Alcan Aluminum Ltd., [2000] O.L.R.D. No. 287

Ambutrans Inc., [2002] O.L.R.D. No. 2804

Axton v. *Kent* (1991), 2 O.R. (3d) 797 (C. div.)

Baron Metal Industries Inc., [1999] OLRB Rep. May 363

Canada Post Corporation (1987), 70 di 1; and 16 CLRBR (NS) 310 (CLRB no. 628)

Canada Post Corporation v. *Canadian Union of Postal Workers et al.*, no. A-307-87, September 8, 1987 (F.C.A.)

Collin Erectors Inc., [2002] O.L.R.D. No. 915

Cook v. *College of Physical Therapists of Alberta* (1998), 157 D.L.R. (4th) 31

Danyluk v. *Ainsworth Technologies Inc.*, [2001] 2 S.C.R. 460

Delsan Contracting Ltd., [2000] O.L.R.D. No. 3119

Dutchman Interior Stripping Inc., [2001] O.L.R.D. No. 4365

I.F. Propco Holdings, (B.C.) 3 Ltd. v. *Discovery Parks Inc.*, [1996] B.C.J. No. 3130 (QL)

Iori Plaster & Drywall Contractors Ltd., [1997] O.L.R.D. No. 4411

Jerez v. *Kong* (1993), 18 C.P.C. (3d) 389

Lewis Bakeries (1996) Inc., [2002] O.L.R.D. No. 486

Metrix Ready Mix Ltd., [2002] O.L.R.D. No. 3617

Nantais v. *Telectronics Proprietary (Canada) Ltd.* (1996), 7 C.P.C. (4th) 206

New Generation Group, [1998] OLRB Rep. Nov.990

Penelakut Indian Band v. *Charlie*, no. T-183-93, January 24, 1994 (F.C.)

Prassad v. *Canada (Minister of Employment and Immigration)*, [1989] 1 S.C.R. 560

Rastas v. *Pinetree Mercury Sales Ltd.* (1989), 39 C.P.C. (2d) 287

Saint Elizabeth Health Care - Durham Region, [1996] O.L.R.B. Rep. November/December 1008

Schneider v. *Equitrac Corp.*, [2000] O.J. No. 374 (QL)

Summit View Homes Ltd., [2001] OLRB Rep. Sept. 1282

Université du Québec à Trois-Rivières v. *Larocque*, [1993] 1 S.C.R. 471

Wittmer Construction Services Inc., [2002] O.L.R.D. No. 4285

STATUTES CITED

Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001, ss.10; 11(1); 12(1); 13(1), 13(2), 13(3), 13(4); 23; 27(1), 27(2), 27(3), 27(4), 27(5); 47(1), 47(2)

Canada Post Corporation v. *Canadian Union of Postal Workers et al.*, dossier n° A-307-87, 8 septembre 1987 (C.F.A.)

Cook v. *College of Physical Therapists of Alberta* (1998), 157 D.L.R. (4th) 31

Collin Erectors Inc., [2002] O.L.R.D. No. 915

Danyluk c. *Ainsworth Technologies Inc.*, [2001] 2 S.C.R. 460

Delsan Contracting Ltd., [2000] O.L.R.D. No. 3119

Dutchman Interior Stripping Inc., [2001] O.L.R.D. No. 4365

I.F. Propco Holdings, (B.C.) 3 Ltd. v. *Discovery Parks Inc.*, [1996] B.C.J. n° 3130 (QL)

Iori Plaster & Drywall Contractors Ltd., [1997] O.L.R.D. No. 4411

Jerez v. *Kong* (1993), 18 C.P.C. (3d) 389

Lewis Bakeries (1996) Inc., [2002] O.L.R.D. No. 486

Metrix Ready Mix Ltd., [2002] O.L.R.D. No. 3617

Nantais v. *Telectronics Proprietary (Canada) Ltd.* (1996), 7 C.P.C. (4th) 206

New Generation Group, [1998] OLRB Rep. Nov.990

Penelakut Indian Band v. *Charlie*, dossier n° T-183-93, 24 janvier 1994 (C.F.)

Prassad c. *Canada (Ministre de l'Emploi et de l'Immigration)*, [1989] 1 R.C.S. 560

Rastas v. *Pinetree Mercury Sales Ltd.* (1989), 39 C.P.C. (2d) 287

Saint Elizabeth Health Care - Durham Region, [1996] O.L.R.B. Rep. November/December 1008

Schneider v. *Equitrac Corp.*, [2000] O.J. No. 374 (QL)

Société canadienne des postes (1987), 70 di 1; et 16 CLRBR (NS) 310 (CCRT n° 628)

Summit View Homes Ltd., [2001] OLRB Rep. Sept. 1282

Université du Québec à Trois-Rivières c. *Larocque*, [1993] 1 R.C.S. 471

Wittmer Construction Services Inc., [2001] O.L.R.D. No. 4285

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 15a), 15g), 15k), 15*l*), 15q); 16c), 16m); 16.1; 16a.*l*), 16f.1), 16m); 21; 94(1)a); 94(3)(a); 114

Canada Labour Code, Part I, ss. 15(a), 15(g), 15(k), 15(*l*), 15(q); 16(c), 16(m); 16.1; 16(a.*l*), 16(f.1), 16(m); 21; 94(1)(a); 94(3)(a); 114

Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles, art.10; 11(1); 12(1); 13(1), 13(2), 13(3), 13(4); 23; 27(1), 27(2), 27(3), 27(4), 27(5); 47(1), 47(2)

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 5-03

Reasons for decision

Public Service Alliance of Canada,
applicant,
and
Royal Canadian Mint,
employer.

CITED AS: Royal Canadian Mint

Board Files: 20477-C
21573-C

Decision no. 229
May 1, 2003

True employer - Bargaining agent - Community of interest - Dependent contractors - Inclusion of positions - The decision deals with two applications filed by the applicant union, both of which seek a Board ruling to include additional employees in an existing bargaining unit - The employer raised an issue of general importance with respect to both files, contending that the effect of section 18(3) of the *Royal Canadian Mint Act* limited the effect of the Board certification order in question - The Board is of the view that section 18(3) of this *Act* is not intended to directly restrict the rights of employees to be members of a bargaining unit - The effect of this is that, as is intended by the *Canada Labour Code* (the *Code*), true employees and dependent contractors, who, by virtue of the *Code*'s definition provisions are considered to be employees, will continue to have the rights provided by the *Code* unrestricted by any consideration other than that they cannot, in negotiating a collective agreement, require a no contracting out clause from the employer - The Board relies on the principles enunciated by the Supreme Court in a previous decision, in order to determine the true employer in the situation of tripartite arrangements - The Court stated in that decision that the factors could include the employee selection process, their hiring, training, discipline, evaluation, supervision, assignment of duties, remuneration, and integration into the business - In applying the test proposed by the Supreme Court, the Board examined the situations concerning the 33 employees in the first matter and concluded that some employees are included in the unit, some are not to be included, and some are excluded from the bargaining unit - With respect to the second matter, the union filed an application with the Board

Motifs de décision

Alliance de la Fonction publique du Canada,
requérante,
et
Monnaie royale canadienne,
employeur.

CITÉ: Monnaie royale canadienne

Dossiers du Conseil: 20477-C
21573-C

Décision n° 229
le 1er mai 2003

Véritable employeur - Agent négociateur - Communauté d'intérêts - Entrepreneurs dépendants - Inclusion de postes - La décision concerne deux demandes présentées par le syndicat requérant réclamant toutes deux une décision du Conseil d'ajouter de nouveaux membres à une unité de négociation existante - L'employeur a soulevé une question d'importance quant aux deux dossiers, en alléguant que le paragraphe 18(3) de la *Loi sur la Monnaie royale canadienne* limitait l'effet de l'ordonnance d'accréditation du Conseil - Le Conseil est d'avis que le paragraphe 18(3) de cette *Loi* n'est pas censé limiter directement les droits des employés d'être membres d'une unité de négociation - Cela signifie que, comme l'entend le *Code canadien du travail* (le *Code*), les véritables employés et les entrepreneurs dépendants qui, conformément aux définitions du *Code*, sont considérés comme des employés, continuent de jouir sans restriction par une considération quelconque des droits prévus par le *Code*, sauf qu'ils ne peuvent pas exiger de l'employeur une clause interdisant la sous-traitance lorsqu'ils négocient une convention collective - Le Conseil s'appuie sur les principes énoncés par la Cour suprême dans une décision antérieure afin de déteminer qui est le véritable employeur dans les cas d'arrangements tripartites - Dans cette décision la Cour a souligné que ces facteurs pouvaient comprendre le processus de sélection des employés, l'embauche, la formation, la discipline, l'évaluation, la supervision, l'assignation des tâches, la rémunération et l'intégration dans l'entreprise - En appliquant le critère proposé par la Cour suprême, le Conseil a étudié la situation des 33 employés visés par le premier dossier et a conclu que certains d'entre eux sont inclus dans l'unité de

LIBRARY
MAR 0 1 2005

pursuant to section 18 of the *Code*, seeking the inclusion of the position of sales representative-telemarketing - Labour relations boards determine whether a position is appropriate for inclusion in a bargaining unit by determining the degree of community of interest that the position has with other bargaining unit positions - While the Board will generally be prepared to accept that an applicant union has the continuing support of a majority of its members, unless serious questions arise, the support of those sought to be added, where their work functions differ significantly from those already included in the bargaining unit, should not be presumed - Given that the core functions of the position of sale representative-telemarketing are to an extent dissimilar to the core functions of the positions included in the scope of the original unit, and that the applicant has not demonstrated the required majority support among the incumbents of the position, although the position could be included in the unit, the Board must reject the application until such support is demonstrated - Application is dismissed.

négociation, que certains ne doivent pas être inclus et que d'autres en sont exclus - En ce qui concerne le deuxième dossier, le syndicat a présenté au Conseil une demande fondée sur l'article 18 du *Code* réclamant l'inclusion dans l'unité de négociation du poste de représentant des ventes-télémarketing - Les conseils et commissions des relations du travail décident si un poste doit être inclus dans une unité de négociation en fonction de son degré de communauté d'intérêts avec d'autres postes qui en font partie - Bien que le Conseil soit généralement disposé à postuler que le syndicat requérant continue d'être appuyé par la majorité des membres, à moins que de sérieuses questions ne soient soulevées, on ne devrait pas présumer qu'il jouit de l'appui des employés qu'il cherche à faire ajouter à l'unité quand leurs fonctions diffèrent nettement de celles des employés qui en font déjà partie - Comme les fonctions essentielles du poste de représentant des ventes-télémarketing se démarquent dans une certaine mesure de celles des postes inclus dans l'unité de négociation initiale et que la requérante n'a pas prouvé qu'elle jouissait de l'appui majoritaire requis des titulaires de ce poste, même s'ils pourraient être inclus dans l'unité de négociation, le Conseil doit rejeter la demande tant que cet appui n'aura pas été prouvé - La demande est rejetée.

The Board was composed of Mr. J. Paul Lordon, Q.C., Chairperson, Ms. Karen S. Brennan and Ms. Sonia Gaal, Members. A hearing was held on July 11, 2001, in Ottawa.

Le Conseil était composé de M^{e} J. Paul Lordon, c.r., Président, ainsi que de M^{me} Karen S. Brennan et M^{e} Sonia Gaal, Membres. L'audience a eu lieu le 11 juillet 2001, à Ottawa.

Appearances

Mr. Andrew J. Raven and Ms. Susan Ballantyne, for the Public Service Alliance of Canada;
Messrs. Guy Dancosse and Pierre Pilote and Ms. Nancy Boyle, for the Royal Canadian Mint.

Ont comparu

M^{es} Andrew J. Raven et Susan Ballantyne, pour l'Alliance de la Fonction publique du Canada;
M^{es} Guy Dancosse, Pierre Pilote et Nancy Boyle, pour la Monnaie royale canadienne.

These reasons for decision were written by Mr. J. Paul Lordon, Q.C., Chairperson.

Ces motifs de décision ont été rédigés par M^{e} J. Paul Lordon, c.r., Président.

[1] This decision deals with two applications filed by the Public Service Alliance of Canada (PSAC or the union), both of which seek a Board ruling to include additional employees in an existing bargaining unit in respect of employees of the Royal Canadian Mint (the Mint or the employer).

[1] La décision concerne deux demandes présentées par l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'AFPC ou le syndicat), réclamant toutes deux une décision du Conseil d'ajouter de nouveaux membres à une unité de négociation existante d'employés de la Monnaie royale canadienne (la Monnaie ou l'employeur).

[2] The certification order of the Board relevant in the circumstances was issued in Board file 530-1468 on

[2] L'ordonnance d'accréditation pertinente du Conseil a été rendue le 2 janvier 1990 dans le dossier 530-1468.

January 2, 1990, and certified the PSAC for a unit of employees of the Mint described as follows:

NOW, THEREFORE, it is hereby ordered by the Canada Labour Relations Board that the said Order of Certification dated June 12, 1969, be amended, and it is hereby amended, by deleting the description of the certified bargaining unit contained therein and by substituting therefore the following:

"all regular and casual employees of the Royal Canadian Mint, **excluding**:

Master and President
Administrative Assistant
Corporate Secretary and Senior Counsel
Director Internal Audit
Secretary to Director Internal Audit

Manufacturing

Vice-President
Secretary to Vice-President

National Capital Region

Director, National Capital Region
Secretary to the Director
Manager Production
Foreperson Production
Manager Quality Assurance and Assay
Supervisor Quality Assurance
Manager Administration
Secretary to Manager Administration
Supervisor Personnel
Pay and Benefits Clerk
Nurse
Officer - Mint Office
Manager Security and Safety
Safety Co-ordinator
Security Foreperson
Security Officer
Manager Plant Engineering
Foreperson Die Production
Foreperson Tooling and Equipment
Foreperson Building Maintenance
Manager Refinery
Refinery Inventory Officer
Director Engineering Services
Mechanical Technician
Director Art and Master Engineer
Foreperson Engraving
Foreperson Rolling Room
Foreperson Vault
Foreperson Medals & Specialty Products
Foreperson Packaging and Shipping
Supervisor Assay
Supervisor Store and Warehouse
Project Engineer
Senior Inventory Officer
Senior Accountant
Secretary to Director Engineering Services
Senior Project Engineer

Cette ordonnance accréditait l'AFPC pour représenter une unité d'employés de la Monnaie décrite de la façon suivante:

EN CONSÉQUENCE, le Conseil canadien des relations du travail ordonne par les présentes que ladite ordonnance d'accréditation datée du 12 juin 1969 soit modifiée, et la modifie par les présentes, en y remplaçant la description de l'unité de négociation accréditée qui y figure par la suivante:

«tous les employés permanents et occasionnels de La Monnaie Royale du Canada, **à l'exclusion** des postes suivants:

- directeur général-président
- adjoint administratif
- secrétaire de la société et conseiller juridique principal
- directeur de la vérification interne
- secrétaire du directeur de la vérification interne

Fabrication

- vice-président
- secrétaire du vice-président

Région de la Capitale nationale

- directeur, région de la Capitale nationale
- secrétaire du directeur
- surintendant de la production
- chef d'équipe, production
- surintendant, assurance de la qualité et essais
- surveillant de la qualité
- surintendant de l'administration
- secrétaire du surintendant de l'administration
- surveillant du personnel
- commis, paie et avantages
- infirmière
- agent, bureau des transactions
- gérant, sécurité et sûreté
- coordonnateur de la sécurité
- chef d'équipe, sécurité
- agent de sécurité
- surintendant, ingénierie de l'établissement
- chef d'équipe, production de matrices
- chef d'équipe, outillage et équipement
- chef d'équipe, entretien de l'établissement
- surintendant, affinerie
- agent, stocks d'affinerie
- directeur de l'ingénierie
- technicien-mécanicien
- directeur, arts et chef graveur
- chef d'équipe, gravure
- chef d'équipe, salle de laminage
- chef d'équipe, chambre forte
- chef d'équipe, médailles et produits spéciaux
- chef d'équipe, emballage et expédition
- surveillant d'essais
- surveillant, magasins et entrepôt
- gestionnaire de projet
- agent principal, stocks
- comptable principal
- secrétaire du directeur de l'ingénierie
- gestionnaire principal de projet

Tooling Coordinator	- coordonnateur, outillage
Supervisor Refinery	- surveillant, affinerie
Winnipeg	**Winnipeg**
Regional Director, Winnipeg Plant	- directeur régional
Secretary to Regional Director	- secrétaire du directeur régional
Manager Production	- surintendant de la production
Foreperson Production	- chef d'équipe, production
Manager Technical Services	- surintendant, services techniques
Foreperson Maintenance	- chef d'équipe, entretien
Foreperson Die Production	- chef d'équipe, production de matrices
Manager Administration	- surintendant de l'administration
Personnel Supervisor	- surveillant du personnel
Nurse	- infirmière
Security Guard Supervisor	- agent de sécurité-surveillant
Foreperson Security	- chef d'équipe, sécurité
Security Guard	- agent de sécurité
Console Operator	- préposé à la console
Supervisor Material Management	- surveillant, gestion du matériel
Co-ordinator Material Management	- coordonnateur, gestion du matériel
Foreperson Material Management	- chef d'équipe, gestion du matériel
Manager Quality and Assurance	- surintendant, assurance de la qualité
Secretary to Manager Technical Services	- secrétaire, surintendant des services techniques
Project Engineer	- gestionnaire de projet
Supervisor Accounting	- surveillant, comptabilité
Buyer	- acheteur
Marketing	**Marketing**
Vice-President	- vice-président
Secretary to Vice-President	- secrétaire du vice-président
Director Numismatic Products	- directeur, produits numismatiques
Manager Orders Processing	- surintendant, traitement des commandes
Sales Manager, North America	- gérant des ventes, Amérique du Nord
Sales Manager, Europe	- gérant des ventes, Europe
Advertising Coordinator	- coordonnateur de la publicité
Manager Accounting/Reporting	- surintendant, comptabilité/états financiers
Director Communications & Research	- directeur, communications et recherche
Market Research Analyst	- analyste, étude des marchés
Director Precious Metal Products	- directeur, métaux précieux
Advertising Coordinator	- coordonnateur de la publicité
Director Foreign Coin Productions	- directeur, monnaies étrangères
Sales Manager, Carribean & Latin America	- gérant des ventes, Caraïbes et Amérique Latine
Sales Manager, Africa & Middle East	- gérant des ventes, Afrique et Moyen-Orient
Sales Manager, South East Asia and the Pacific	- gérant des ventes, Asie du Sud-Est et Pacifique
Sales Manager, Refinery Services	- gérant des ventes, services d'affinerie
Secretary to Director Numismatic Products	- secrétaire du directeur, produits numismatiques
Secretary to Director Communications and Research	- secrétaire du directeur, communications et recherche
Supervisor Tour Guides	- surveillant, visites guidées
Secretary to Director Precious Metal Products	- secrétaire du directeur, métaux précieux
Sales Representative	- représentant des ventes
Secretary to Director Foreign Coin Products	- secrétaire du directeur, monnaies étrangères
Administration & Finance	**Administration et finances**
Vice-President	- vice-président
Secretary to the Vice-President	- secrétaire du vice-président
Director, Management Information Systems	- directeur, systèmes d'information de la gestion
Manager Computer Services	- gérant, services des ordinateurs
Director, Administration	- directeur de l'administration
Manager Purchasing	- gérant des achats
Director Finance	- directeur des finances
Manager, Financial Systems and Policies	- gérant, politiques et systèmes financiers

Supervisor Central Registry
Secretary to Director Finance

Human Resources

Vice-President
Administrative Assistant
Director Employee Relations and Compensation
Human Resources Assistant
Coordinator Pay and Benefits
Human Resources Officer (Compensation and Classification)
Human Resources Officer (Employee Relations and Staffing)
Human Resources Assistant
Human Resources Officer (Staffing Training and Development)

- surveillant, centre des dossiers
- secrétaire du directeur des finances

Ressources humaines

- vice-président
- adjoint administratif
- directeur, relations de travail et rémunération
- adjoint, ressources humaines
- coordonnateur, paie et avantages
- agent (rémunération et classification)
- agent (relations de travail et dotation)
- adjoint, ressources humaines
- agent (dotation, formation et perfectionnement)

[3] Since these matters raised similar issues and involved the same parties, the Board determined that the applications should be consolidated and dealt with together. Additionally, the employer raised an issue of general importance with respect to both files, contending that the effect of section 18(3) of the *Royal Canadian Mint Act*, R.S. 1985, c. R-9 (the *Mint Act*), limited the effect of the Board certification order in question.

Scope of Section 18(3) of the *Royal Canadian Mint Act*

[4] It is useful, therefore, to first consider the general legal issue that has arisen respecting the interaction of section 18(3) of the *Mint Act* and the provisions of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*). The provision in question indicates as follows:

> 18.(3) No collective agreement entered into by the Mint with its employees pursuant to Part I of the *Canada Labour Code* shall prohibit or limit the power of the Mint to enter into contracts with any person to provide for the procurement by the Mint of any goods or services from that person or the minting of coins by that person.

[5] The employer's position should first be given consideration. While this position was argued in detail in an oral proceeding convened to allow full legal argument on this issue only (the rest of the matter falling to be decided on the basis of the written submissions of the parties), the employer's position with respect to section 18(3) was that in effect, this section gave the Mint the unrestricted right to enter into contracts with any individual irrespective of the provisions of the *Code*. In particular, it was argued that the entry into a contract with a person, because of this provision, would mean that such an individual should not be considered as an employee under the provisions of the *Code*. It was argued that if the *Code* were to be given its normal operation, it might have the effect of

[3] Puisque les demandes soulèvent des questions analogues et mettent en cause les mêmes parties, le Conseil a décidé de les regrouper et de les instruire ensemble. Par ailleurs, l'employeur a soulevé une question d'importance quant aux deux dossiers, en alléguant que le paragraphe 18(3) de la *Loi sur la Monnaie royale canadienne*, L.R. 1985, ch. R-9 (la *Loi sur la Monnaie*) limite l'effet de l'ordonnance d'accréditation du Conseil.

Portée du paragraphe 18(3) de la *Loi sur la Monnaie royale canadienne*

[4] Il vaut donc la peine de nous pencher d'abord sur la question juridique globale concernant l'interaction du paragraphe 18(3) de la *Loi sur la Monnaie* et des dispositions du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*). Ce paragraphe de la *Loi sur la Monnaie* se lit comme suit:

> 18.(3) Les conventions collectives conclues entre l'établissement et son personnel sous le régime de la partie I du *Code canadien du travail* n'ont pas pour effet de porter atteinte aux pouvoirs de la Monnaie de passer des contrats pour la frappe de pièces ou la fourniture - à l'établissement - de marchandises ou services par le cocontractant.

[5] Il faut d'abord analyser la position de l'employeur. Bien qu'il l'ait exposée de façon détaillée dans une procédure orale convoquée pour permettre aux parties d'exprimer tous leurs arguments juridiques sur cette question-là seulement (le reste de l'affaire devant être tranché sur la foi des observations écrites), cette position quant au paragraphe 18(3) se résume à toutes fins utiles à dire qu'il donne à la Monnaie le droit absolu de passer des contrats avec n'importe qui sans égard aux dispositions du *Code*. L'employeur a particulièrement insisté sur le fait que passer un contrat avec quelqu'un en vertu de ce paragraphe signifierait que l'intéressé ne devrait pas être considéré comme un employé au sens du *Code*. Il a fait valoir que, si le *Code* devait s'appliquer comme il l'est normalement, certains

transferring the status of some of those contracted with by the employer for services from independent to dependent contractors and that this would be contrary to the intention of the section. Additionally, it was argued that the flexibility given to the Mint by the legislators in section 18(3) would be eliminated and abolished if certain employees contracting to provide their services to the Mint could fall to be governed by the certification provisions of the *Code*, leaving section 18(3) inapplicable and without purpose.

[6] The Mint suggested that section 18(3) of the *Mint Act* should, therefore, be applied in such a way that contractors who enter into contracts with the Mint for the procurement of goods or services should not be regarded as employees under the *Code*. It was indicated that all those contracting to provide services should be viewed as independent contractors and, hence, not covered by the bargaining certificate. It was argued on behalf of the employer that the Board must not expressly or implicitly interpret the Board's power to certify as a qualification on the Mint's power to contract for services, and that therefore, individuals who are a party to such contracts, including contracts for services, should not be viewed as appropriate for inclusion in any bargaining unit certified for collective bargaining.

[7] Counsel for the PSAC argued that the two applicable enactments (the *Code* and the *Mint Act*) could be interpreted in a consistent manner and if properly interpreted, need not be seen to be in conflict. Counsel for the PSAC argued that this could easily be done if section 18(3) of the *Mint Act* were to be interpreted on the basis of its actual and express terms only. Viewed as such, the opening words "[n]o collective agreement," it was suggested, should be viewed as a prohibition only on the scope of a collective agreement entered into by the Mint with its certified bargaining agent. No collective agreement, under this interpretation, can be taken to prohibit or limit the power of the Mint to enter into contracts with any truly independent contractor. Since, therefore, it was argued that the section clearly recognizes that there may be a collective agreement with those who are *bona fide* employees of the Mint, it is argued that the section should not be taken as intending that the certification processes of the Board (unlike the collective agreement

des fournisseurs ayant passé des contrats de services avec l'employeur cesseraient d'être des entrepreneurs indépendants pour devenir des entrepreneurs dépendants, ce qui serait contraire à l'esprit du paragraphe 18(3). En outre, il a maintenu que la latitude accordée par les législateurs à la Monnaie dans ce paragraphe n'existerait plus si les personnes passant des contrats pour offrir leurs services à la Monnaie pouvaient être réputées assujetties aux dispositions d'accréditation du *Code*, de sorte que le paragraphe 18(3) ne pourrait plus être appliqué et deviendrait sans objet.

[6] La Monnaie a donc déclaré que le paragraphe 18(3) de la *Loi sur la Monnaie* devrait par conséquent être appliqué de façon que les fournisseurs de marchandises ou de services qui passent des contrats avec la Monnaie ne devraient pas être considérés comme des employés au sens du *Code*. À son avis, tous ceux qui concluent des marchés de services avec elle devraient être considérés comme des entrepreneurs indépendants, de sorte que le certificat d'accréditation ne s'appliquerait pas à eux. Ses représentants ont fait valoir que le Conseil ne doit pas interpréter expressément ni implicitement son pouvoir d'accréditation comme une limitation de celui de la Monnaie de passer des contrats de services, de sorte que les personnes qui sont parties notamment à ces contrats de services ne devraient pas être considérées comme susceptibles d'être incluses dans une unité de négociation faisant l'objet d'un certificat d'accréditation pour les fins de la négociation collective.

[7] Le procureur de l'AFPC a déclaré que les deux lois applicables en l'espèce (le *Code* et la *Loi sur la Monnaie*) peuvent être interprétées de façon conséquente et que, si elles le sont correctement, il n'est pas inévitable qu'elles soient considérées comme incompatibles. À son avis, ce serait facile d'y arriver si l'on interprétait le paragraphe 18(3) de la *Loi sur la Monnaie* au sens strict, en tenant compte seulement de ce qui y est expressément dit. Selon lui, les mots du paragraphe «[l]es conventions collectives conclues... n'ont pas pour effet» devraient être interprétés seulement comme une interdiction relative à la portée de la convention collective conclue par l'employeur avec son agent négociateur accrédité. Avec cette interprétation, aucune convention collective ne pourrait être réputée interdire ou limiter le pouvoir de la Monnaie de passer des contrats avec un véritable entrepreneur indépendant quelconque. Et l'avocat du syndicat a maintenu que, par conséquent, il est clairement reconnu dans ce paragraphe qu'il peut y

negotiation process) would be abridged and that these should be carried out in the ordinary manner.

[8] Thus, the PSAC's argument suggests that if the *de facto* situation of the individuals concerned is that they are not independent contractors, but dependent contractors, or individuals who may be viewed as employees within the provisions of the *Code*, they may and should be viewed as such and included within the certified bargaining unit. Section 18(3) of the *Mint Act* would thus be given appropriate effect, if the bargaining power of the certified unit and not the scope of the certification is viewed as limited by the prohibition contained in the section. The effect of section 18(3) is that the certified unit cannot insist during bargaining upon a no contracting out provision in an ensuing collective agreement. In other words, once certified, the bargaining unit cannot prevent the employer from contracting for goods or services with non employees and independent contractors even if the work concerned is work that might ordinarily fall within the scope of the bargaining unit.

[9] Collective agreement clauses that contain such no contracting out provisions are common enough in the experience of the Board. It is relatively commonplace that bargaining agents seek by means of collective agreement provisions to prevent the employer from contracting out work ordinarily done by employees within the bargaining unit by hiring independent contractors and individuals outside of the workplace to provide the required services. If section 18(3) is looked at within this context, it may be given full and effective meaning if it is viewed as a prohibition on the inclusion of such clause in the collective agreement. Unlike an employer with a no contracting out clause, the Mint, because of the operation of this section, will always have the option of contracting out for required goods or services.

avoir une convention collective avec ceux qui sont véritablement des employés de la Monnaie, mais que le paragraphe ne devrait pas être interprété comme si le législateur avait voulu que les procédures d'accréditation du Conseil (et non le processus de négociation d'une convention collective) puissent être limitées, de sorte qu'elles devraient être appliquées comme d'habitude.

[8] L'argument de l'AFPC revient à dire que, si les personnes intéressées ne sont pas en fait des entrepreneurs indépendants, mais plutôt des entrepreneurs dépendants ou des personnes pouvant être considérées comme des employés au sens du *Code*, elles peuvent et devraient être considérées comme telles et incluses dans l'unité de négociation visée par le certificat d'accréditation. Le paragraphe 18(3) de la *Loi sur la Monnaie* s'appliquerait donc comme il doit l'être, si c'est le pouvoir de négocier de l'unité accréditée et non la portée de l'ordonnance d'accréditation qui est considéré comme limité par son interdiction. Ce que le paragraphe 18(3) signifie, c'est que l'unité de négociation visée par le certificat d'accréditation ne peut pas négocier une clause d'interdiction de la sous-traitance dans une convention collective conclue après son adoption. En d'autres termes, une fois accréditée, l'unité de négociation ne peut pas empêcher l'employeur de conclure des marchés pour obtenir des marchandises ou des services avec des personnes qui ne sont pas des employés et avec des entrepreneurs indépendants, même si le travail que ces fournisseurs accomplissent pourrait normalement être confié aux membres de l'unité de négociation.

[9] Pour le Conseil, les clauses des conventions collectives qui interdisent la sous-traitance sont chose courante. Il arrive en effet assez souvent que les agents négociateurs cherchent par les dispositions des conventions collectives qu'ils concluent à empêcher l'employeur de sous-traiter les tâches ordinairement accomplies par les employés faisant partie de leur unité de négociation en confiant à des employeurs indépendants et à des personnes de l'extérieur la responsabilité de lui fournir les services dont il a besoin. Si l'on interprète le paragraphe 18(3) dans ce contexte, on peut lui donner toute son extension en le considérant comme une interdiction de l'inclusion de telles clauses dans la convention collective. Contrairement à un employeur qui a accepté une clause d'interdiction de la sous-traitance, la Monnaie aura toujours le loisir de passer des contrats pour obtenir des marchandises ou des services, grâce à ce paragraphe.

[10] Counsel for the PSAC argued that if the section is interpreted in this way, it has effect without seriously abridging or being in conflict with the certification provisions of the *Code*. The drastic effect suggested by the employer that the ordinary certification process of the Board is abridged by the section is avoided.

[11] In the view of the Board, this is the correct interpretation of section 18(3). Since the section contains a provision that expressly restricts the scope of the collective agreement only, it should be given no broader effect. The intent of the *Code*, that employees should generally have access to the right to be represented by a certified bargaining agent, is restricted to a minimal degree if this interpretation is adopted. The right of the employees to be represented by the bargaining agent of their choice is abridged only by a restriction upon what may be included in the collective agreement and the right to be represented itself is otherwise preserved. The scope of the employer's right to contract out for goods and services is preserved by the restriction on the scope of the collective agreement.

[12] The effect of this is that, as is intended by the *Code*, true employees and dependent contractors, who, by virtue of the *Code*'s definition provisions of section 3 are considered to be employees, will continue to have the rights provided by the *Code* unrestricted by any consideration other than that they cannot, in negotiating a collective agreement, require a no contracting out clause from the employer.

[13] Although the negotiation rights of the bargaining agent are thus restricted, whether individuals are employees within the meaning of the *Code*, or whether they are true independent contractors, and therefore fall within the group whose contracts with the Mint may not be subject to collective bargaining, the right of the employees to be in a bargaining unit must be determined in the ordinary way. In this respect, although the employer argues that the decision of the Supreme Court of Canada in *Pointe-Claire (City)* v. *Quebec (Labour Court)*, [1997] 1 S.C.R. 1015, in respect of the identification of the real employer, is of less relevance, the Board is of the contrary view. Since section 18(3) of the *Mint Act*, in the Board's view, is not intended to directly restrict the rights of employees to be members of a bargaining unit, *Pointe-Claire*

[10] Le procureur de l'AFPC a poursuivi en déclarant que, si le paragraphe 18(3) est interprété de cette façon, il peut s'appliquer sans nettement toucher aux dispositions d'accréditation du *Code* ni s'y opposer. Ses conséquences radicales, d'après l'employeur, à savoir que la procédure normale d'accréditation du Conseil serait nulle et non avenue en raison de ce paragraphe, seraient donc évitées.

[11] Le Conseil est d'avis que c'est la bonne interprétation à donner au paragraphe 18(3). Comme il contient une disposition qui ne limite expressément que la portée des conventions collectives, on ne devrait pas lui reconnaître une application plus générale. L'esprit du *Code*, à savoir que les employés devraient avoir en général le droit d'être représentés par un agent négociateur accrédité, serait sapé au minimum avec cette interprétation. Le droit des employés d'être représentés par l'agent négociateur de leur choix n'est limité que par une restriction applicable aux personnes pouvant être assujetties à la convention collective, mais le droit des employés d'être représentés est lui-même protégé. L'ampleur du pouvoir de l'employeur de passer des contrats pour obtenir des marchandises et des services est aussi préservée par la restriction de la portée de la convention collective.

[12] Cela signifie que, comme le *Code* l'entend, les véritables employés et les entrepreneurs dépendants qui, conformément aux définitions de l'article 3 du *Code*, sont considérés comme des employés, continuent de jouir sans restriction par une considération quelconque des droits prévus par le *Code*, sauf qu'ils ne peuvent pas exiger de l'employeur une clause interdisant la sous-traitance lorsqu'ils négocient une convention collective.

[13] Bien que cela limite les droits de négociation de l'agent négociateur, que les intéressés soient des employés au sens du *Code* ou de véritables entrepreneurs indépendants, ce qui les fait tomber dans le groupe dont les contrats avec la Monnaie ne peuvent pas faire l'objet de la négociation collective, il n'en reste pas moins que le droit des employés d'être membres d'une unité de négociation doit être déterminé de la façon normale. À cet égard, et bien que l'employeur maintienne que l'arrêt de la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Pointe-Claire (Ville)* c. *Québec (Tribunal du travail)*, [1997] 1 R.C.S. 1015, sur l'identité du véritable employeur, n'est pas vraiment pertinente, le Conseil n'est pas du tout de cet avis. Puisqu'il estime que le paragraphe 18(3) de la *Loi sur la Monnaie* n'est pas censé limiter directement les

(City) v. *Quebec (Labour Court)*, *supra*, should be applied. Although the Supreme Court in that case was interpreting the provisions of the Quebec's *Labour Code*, its observations do provide a useful standard, which has generally been applied by labour boards in identifying the true employer in the situation of tripartite arrangements and in interpreting statutes similar in structure and purpose to Quebec's *Labour Code*. The Board is of the view that the *Pointe-Claire (City)* v. *Quebec (Labour Court), supra*, principle provides a framework for analysis where an employee has a relationship with two employers, which allows the true employer to be identified. These principles are applicable to the *Code* and generally apply in matters such as the present. The Board, therefore, will follow and apply the principles set out in the *Pointe-Claire (City)* v. *Quebec (Labour Court), supra*, decision. If the employer genuinely contracts for goods or services with an independent provider, that provider will be the employer. If, however, when applying the *Pointe-Claire (City)* v. *Quebec (Labour Court)*, *supra*, test, the Mint is the true employer, it will be treated by the Board as such.

[14] Chief Justice Lamer, speaking for the majority of the Supreme Court of Canada in *Pointe-Claire (City)* v. *Quebec (Labour Court)*, *supra*, indicated his agreement with a balanced approach to the determination of the true employer, in situations where it was necessary for a labour tribunal to choose from two possible employers in a tripartite relationship and where the identity of the real employer is in question. The Chief Justice, on behalf of the majority, would have determined the true employer by broadly considering all of the factors relevant to the determination of who was the employer of an employee in the circumstances. The Chief Justice noted that the factors could include the employee selection process, their hiring, training, discipline, evaluation, supervision, assignment of duties, remuneration, and integration into the business, or other factors. The Chief Justice indicated:

> According to this more comprehensive approach, the legal subordination and integration into the business criteria should not be used as exclusive criteria for identifying the real employer. In my view, in a context of collective relations governed by the *Labour Code*, it is essential that temporary

droits des employés d'être membres d'une unité de négociation, le Conseil est d'avis que l'arrêt *Pointe-Claire (Ville)* c. *Québec (Tribunal du travail)*, précité, devrait s'appliquer en l'espèce. Même si la Cour suprême interprétait dans cette affaire le *Code du travail* du Québec, elle n'en a pas moins posé une norme utile que les conseils et commissions des relations du travail ont généralement appliquée pour déterminer qui est le véritable employeur dans les cas d'arrangements tripartites et pour interpréter les lois dont la structure et l'objet sont analogues à ceux du *Code du travail* du Québec. Bref, le Conseil est d'avis que, dans *Pointe-Claire (Ville)* c. *Québec (Tribunal du travail)*, précité, la Cour suprême a posé un principe sur lequel il faut s'appuyer lorsqu'un employé a une relation avec deux employeurs, afin de déterminer lequel des deux est son véritable employeur. Ces principes sont applicables au *Code* et s'appliquent généralement aussi dans les affaires comme celle qui nous intéresse. Le Conseil va donc se conformer aux principes établis dans l'arrêt *Pointe-Claire (Ville)* c. *Québec (Tribunal du travail)*, précité, et les appliquer. Si l'employeur passe des contrats en bonne et due forme pour obtenir des marchandises ou des services d'un fournisseur indépendant, ce fournisseur devient l'employeur. Par contre, si la Monnaie est le véritable employeur, conformément aux critères de l'arrêt *Pointe-Claire (Ville)* c. *Québec (Tribunal du travail)*, précité, elle sera traitée par le Conseil en conséquence.

[14] Le juge en chef Lamer, qui s'exprimait pour la majorité de la Cour suprême du Canada dans cet arrêt, avait dit souscrire à une approche équilibrée pour la détermination de l'identité du véritable employeur dans les situations où le tribunal du travail devait se prononcer entre deux employeurs possibles à l'égard d'une relation tripartite, lorsque l'identité du véritable employeur était contestée. Au nom de la majorité de la Cour, le juge en chef avait écrit qu'il déterminerait l'identité du véritable employeur en tenant globalement compte de tous les facteurs pertinents pour savoir qui était l'employeur d'un employé dans les circonstances. Il avait souligné que ces facteurs pouvaient comprendre le processus de sélection des employés, l'embauche, la formation, la discipline, l'évaluation, la supervision, l'assignation des tâches, la rémunération et l'intégration dans l'entreprise, voire d'autres facteurs encore, en déclarant ce qui suit:

> Selon cette approche plus globale, les critères de la subordination juridique et de l'intégration dans l'entreprise ne devraient pas être utilisés comme des critères exclusifs pour déterminer le véritable employeur. À mon avis, dans un contexte de rapports collectifs régis par le *Code du travail*, il

employees be able to bargain with the party that exercises the greatest control over all aspects of their work - and not only over the supervision of their day-to-day work. Moreover, when there is a certain splitting of the employer's identity in the context of a tripartite relationship, the more comprehensive and more flexible approach has the advantage of allowing for a consideration of which party has the most control over all aspects of the work on the specific facts of each case. Without drawing up an exhaustive list of factors pertaining to the employer-employee relationship, I shall mention the following examples: the selection process, hiring, training, discipline, evaluation, supervision, assignment of duties, remuneration and integration into the business.

(ii) **Canadian Cases**

In applying collective labour relations legislation that is similar to that in Quebec, Canadian administrative agencies have also dealt with how to identify the real employer in a tripartite relationship. Most of the decisions of those agencies, and specifically the Ontario Labour Relations Board ("OLRB") and the Canada Labour Relations Board ("CLRB"), have noted that the essential test for identifying an employer-employee relationship in a tripartite context is that of fundamental control over working conditions. The application of the fundamental control test leads to an analysis of which party has control over, *inter alia*, the selection, hiring, remuneration, discipline and working conditions of temporary employees and to a consideration of the factor of integration into the business. In the final analysis, the application of the fundamental control test involves an examination of a series of factors that are similar to those suggested by the comprehensive approach set out in *Vassart* and in the Court of Appeal's decision in the instant case.

In applying the fundamental control test, the OLRB and the CLRB have generally concluded that the client is the temporary employee's real employer. See, for example: *Labourers' International Union of North America, Local 183* v. *York Condominium Corp.*, [1977] O.L.R.B. Rep. 645; *Hotel and Club Employees' Union, Local 299* v. *Sutton Place Hotel*, [1980] O.L.R.B. Rep 1538; *United Electrical, Radio and Machine Workers of Canada* v. *Sylvania Lighting Services*, [1985] O.L.R.B. Rep. 1173; *National Automobile, Aerospace and Agricultural Implement Workers Union of Canada* v. *Nichirin Inc.*, [1991] O.L.R.B. Rep. 78; *Labourers International Union of North America, Local 607* v. *Grant Development Corp.*, [1993] O.L.R.B. Rep 21; *International Brotherhood of Electrical Workers, Local 586* v. *Dare Personnel Inc.*, [1995] O.L.R.B. Rep. 935; *Nationair (Nolisair International Inc.)* (1987), 70 di 44. However, Canadian administrative agencies have not reached this conclusion systematically. In some decisions, the factual situation led the OLRB and the CLRB to find that it was the personnel agency or supplier that actually had the attributes of an employer. See, for example: *United Brotherhood of Carpenters & Joiners of America, Local Union 93* v. *Templet Services*, [1974] O.L.R.B. Rep. 606; *United Association of Journeymen and Apprentices of the Plumbing and Pipefitting Industry of the United States and Canada, Local 819* v. *Tower Company (1961) Ltd.*, [1979]

est primordial que l'employé temporaire puisse négocier avec la partie qui exerce le plus grand contrôle sur tous les aspects de son travail - et non seulement sur la supervision de son travail quotidien. De plus, lorsqu'un certain dédoublement de l'identité de l'employeur se produit dans le cadre d'une relation tripartite, l'approche plus globale et plus souple a l'avantage de permettre l'examen de la partie qui a le plus de contrôle sur tous les aspects du travail selon la situation factuelle particulière à chaque affaire. Sans établir une liste exhaustive des éléments se rapportant à la relation employeur-salarié, je mentionnerai à titre d'exemples, le processus de sélection, l'embauche, la formation, la discipline, l'évaluation, la supervision, l'assignation des tâches, la rémunération et l'intégration dans l'entreprise.

(ii) **La jurisprudence canadienne**

En se fondant sur une législation sur les rapports collectifs de travail analogue à celle du Québec, les organismes administratifs canadiens se sont également intéressés à la recherche de l'identification du véritable employeur dans le cadre d'une relation tripartite. La majorité des décisions de ces organismes, plus particulièrement de la Commission des relations de travail de l'Ontario («CRTO») et du Conseil canadien des relations du travail («CCRT»), a souligné que le critère primordial pour cerner une relation employeur-salarié dans un contexte de relation tripartite était celui du contrôle fondamental sur les conditions de travail. L'analyse du critère du contrôle fondamental entraîne celle de déterminer quelle partie détient le contrôle à l'égard, entre autres, de la sélection, l'embauche, la rémunération, la discipline et des conditions de travail de l'employé temporaire ainsi que l'examen du facteur de l'intégration dans l'entreprise. En définitive, l'application du critère du contrôle fondamental implique l'examen d'une série de facteurs qui s'apparentent à ceux proposés par l'approche globale énoncée dans *Vassart* et la décision de la Cour d'appel en l'espèce.

En appliquant le critère du contrôle fondamental, le CRTO et le CCRT ont généralement conclu que l'entreprise-cliente remplissait le rôle du véritable employeur de l'employé temporaire. Voir, par exemple: *Labourers' International Union of North America, Local 183* c. *York Condominium Corp.*, [1977] O.L.R.B. Rep. 645; *Hotel and Club Employees' Union, Local 299* c. *Sutton Place Hotel*, [1980] O.L.R.B. Rep 1538; *United Electrical, Radio and Machine Workers of Canada* c. *Sylvania Lighting Services*, [1985] O.L.R.B. Rep. 1173; *National Automobile, Aerospace and Agricultural Implement Workers Union of Canada* c. *Nichirin Inc.*, [1991] O.L.R.B. Rep. 78; *Labourers International Union of North America, Local 607* c. *Grant Development Corp.*, [1993] O.L.R.B. Rep 21; *International Brotherhood of Electrical Workers, Local 586* c. *Dare Personnel Inc.*, [1995] O.L.R.B. Rep. 935; *Nationair (Nolisair International Inc.)* (1987), 70 di 44. Toutefois, les organismes administratifs canadiens ne sont pas systématiquement arrivés à cette conclusion. Ainsi, dans certaines décisions, la situation factuelle a amené la CRTO et le CCRT à conclure que l'agence de dotation ou le fournisseur de personnel exerçait réellement les attributs d'un employeur. Voir, par exemple: *United Brotherhood of Carpenters & Joiners of America, Local Union 93* c. *Templet Services*, [1974] O.L.R.B. Rep. 606; *United Association of Journeymen and Apprentices of the Plumbing and Pipefitting Industry of*

O.L.R.B. Rep. 583; *Nolisair International Inc. (Nationair Canada)* (1992), 89 di 94.

(*Pointe-Claire (City)* v. *Quebec (Labour Court)*, *supra*, pages 1047-1048)

[15] Therefore, when the situation requires that a distinction be made between true employees of the Mint, agency referred employees or third party contractors working with the Mint, the situation should be viewed from this perspective. While there is no limit on the employer's capacity to contract out for work or services, in situations where individuals are working for the Mint under a contract for services, the relationship between them and the Mint will be subject to examination within the context and principles outlined in *Pointe-Claire (City)* v. *Quebec (Labour Court)*, *supra*. If, based on a complete examination of their working situation and relationship with the Mint, the relevant individuals fall within the definition of "employee" within the *Code*, applied from the perspective of the principles outlined in *Pointe-Claire (City)* v. *Quebec (Labour Court)*, *supra*, they may well be found to fall within the bargaining unit. In view of this, it is useful to consider the situations of those individuals in dispute in these proceedings.

Board File No. 20477-C

[16] The Board corresponded with the parties on June 27, 2001, and on that date, requested the parties to provide an up-to-date listing of the positions identified by the applicant, the PSAC, in respect of which disagreement continued to exist following the earlier exchanges of correspondence and submissions. The list forwarded to the Board following that correspondence by counsel for the Mint on July 16, 2001, has not been challenged. It, therefore, will be utilized as the basis for the following analysis. Only those positions remaining in dispute on that list will be considered here. If disputes about positions indicated as terminated or withdrawn on that list subsequently re-emerge, they may be resubmitted to the Board's attention.

[17] In referring to the positions in question, they will be identified only according to their numbers on the July 16, 2001 list, in order to protect the privacy of the individual incumbents.

the United States and Canada, Local 819 c. *Tower Company (1961) Ltd.*, [1979] O.L.R.B. Rep. 583; *Nolisair International Inc. (Nationair Canada)* (1992), 89 di 94.

(*Pointe-Claire (Ville)* c. *Québec (Tribunal du travail)*, précité, pages 1047-1048)

[15] Il s'ensuit que, lorsque la situation exige qu'on fasse une distinction entre les véritables employés de la Monnaie, ceux qui proviennent des agences ou les entrepreneurs tiers qui travaillent pour elle, la situation devrait être envisagée de ce point de vue. Même si rien ne limite la capacité de l'employeur de passer des contrats d'impartition ou d'achat de services, dans les situations où des personnes travaillent pour la Monnaie en exécution d'un marché de services, la relation entre elles et la Monnaie doit être analysée dans le contexte et compte tenu des principes énoncés dans *Pointe-Claire (Ville)* c. *Québec (Tribunal du travail)*, précité. Si l'examen exhaustif de la situation professionnelle et de la relation des personnes intéressées avec la Monnaie révèle qu'elles répondent à la définition d'un «employé» au sens du *Code*, du point de vue des principes énoncés dans *Pointe-Claire (Ville)* c. *Québec (Tribunal du travail)*, précité, il se peut fort bien qu'on juge qu'elles font partie de l'unité de négociation. Par conséquent, il vaut la peine d'étudier la situation des intéressés dans cette affaire.

Dossier du Conseil nº 20477-C

[16] Le Conseil a écrit aux parties le 27 juin 2001, en leur demandant de lui fournir une liste à jour des postes désignés par la requérante, l'AFPC, à l'égard desquels elles ne s'entendaient pas encore, malgré leurs échanges antérieurs de correspondance et leurs observations. La liste qui a été envoyée au Conseil par le procureur de la Monnaie en réponse à cette lettre, le 16 juillet 2001, n'a pas été contestée. Elle nous servira donc de base pour notre analyse. Seuls les postes figurant sur cette liste qui font encore l'objet d'un différend sont analysés ici. Si des différends relatifs aux postes qui ont été supprimés ou retirés de la liste devaient se manifester par la suite, ils pourront être soumis au Conseil.

[17] Nous n'identifierons les postes en question que par leur numéro sur la liste du 16 juillet 2001, afin de protéger la vie privée des titulaires.

Some Employees are Already Recognized to be in the Bargaining Unit

[18] It is useful to first note that the Board has assigned the number 32(a) to the employee between 32 and 33 on the list. Given this, a group of employees has already been included in the bargaining unit. For certainty, this group includes individuals numbers 13, 14, 15, 19, 21, 23, and 32(a).

In the Case of Some Employees, Independent Contractor Status is not Proven

[19] It is next of importance to note that a number of employees on the list are identified as independent contractor. Some are identified as working on an "on-call" basis. In this respect, it should be recalled that the bargaining unit includes all regular and casual employees except those excluded. If an "employee" within the *Code*'s definition is working at the Mint on a casual basis, he or she should be included within the bargaining unit. Those employees should not be characterized as independent contractors unless, within the relevant legal tests, they are demonstrably independent contractors. On the basis of the evidence before the Board in the present matter, those individuals numbers 2, 11, 12, 16, 17, 18, 20, 22, 29, 31 and 32, all were employees within the bargaining unit at the relevant time. If any not now working resume work, they should be included in the bargaining unit.

ABCO

[20] There is a disagreement in respect of those individuals identified by the Mint as employees of ABCO. ABCO is ABCO Supply and Services Ltd., a general contractor located at 1244 Border Street, Winnipeg, which offers a specialized expertise in the field of commercial, industrial and mechanical works. In response to a request by the employer, the Board indicated that it would not hold oral proceedings in the matter, since it would accept any submissions or affidavit evidence of the parties. The Mint did provide an affidavit sworn by Mr. Nelson Leong before a notary public, addressing the status of the ABCO employees. The opportunity to submit affidavit evidence in reply was also available to the PSAC. In the event, although certain of the PSAC's submissions are contrary to the

Certains employés sont déjà reconnus comme membres de l'unité de négociation

[18] Il vaut la peine de préciser d'emblée que le Conseil a assigné le numéro 32(a) à l'employé figurant entre les numéros 32 et 33 sur la liste. Cela dit, plusieurs employés ont déjà été inclus dans l'unité de négociation. Ce sont les n^{os} 13, 14, 15, 19, 21, 23 et 32(a).

Le statut d'entrepreneur indépendant de certains employés n'a pas été prouvé

[19] Il est important aussi de souligner que plusieurs des personnes figurant sur la liste sont désignées en tant qu'entrepreneurs indépendants. Certaines le sont comme travailleurs «sur appel». À cet égard, il faut se rappeler que l'unité de négociation comprend tous les employés permanents et occasionnels de la Monnaie, sauf ceux qui sont expressément exclus. Si un «employé» au sens du *Code* travaille à la Monnaie comme occasionnel, il devrait être inclus dans l'unité de négociation. Ces employés-là ne devraient pas être décrits comme des entrepreneurs indépendants à moins qu'ils le soient vraiment, conformément aux critères juridiques pertinents. Sur la foi de la preuve qui a été soumise au Conseil dans la présente affaire, les titulaires n^{os} 2, 11, 12, 16, 17, 18, 20, 22, 29, 31 et 32 étaient tous des employés qui faisaient partie de l'unité de négociation durant la période pertinente. Si certains d'entre eux qui ne travaillent pas actuellement pour l'employeur recommencent à le faire, ils devraient être inclus dans l'unité de négociation.

ABCO

[20] Les parties ne s'entendent pas sur les personnes que la Monnaie a désignées en tant qu'employés d'ABCO, plus précisément ABCO Supply and Services Ltd., un entrepreneur général établi au 1244, rue Border, à Winnipeg, qui offre ses compétences spécialisées en travaux commerciaux, industriels et mécaniques. En réponse à une demande de l'employeur, le Conseil a déclaré qu'il n'entendrait pas de témoignages à cet égard, puisqu'il accepterait en preuve les observations ou les affidavits des parties. La Monnaie a soumis un affidavit présenté sous serment par M. Nelson Leong, devant notaire, sur le statut des employés d'ABCO; l'AFPC pouvait elle-même présenter un affidavit en réplique. Bien que certaines des observations de l'AFPC contredisent l'affidavit

detailed affidavit of Mr. Leong, the Board is of the view that, in the circumstances, its credibility is unimpeached.

[21] The affidavit of Mr. Leong makes the following points *inter alia* about the situation of the ABCO group. The Mint uses ABCO for "particular isolated problems, urgent repairs, work requiring specialized skills." The relevant work is done by ABCO in response to a purchase order. The individuals sent are selected by ABCO and the Mint has no control over whom is sent. The Mint does not check their qualifications. The on-site supervision of ABCO work is done by Mr. Paul Bérard, an ABCO contact person. The Mint has no disciplinary power over the employees and, if concerned, complains to ABCO. The individuals involved do not work exclusively for the Mint. They do not perform work identical to that performed by bargaining unit members. The Mint rarely provides tools to those concerned.

[22] Based upon Mr. Leong's credible affidavit evidence, the Board is of the view that pursuant to the *Pointe-Claire (City)* v. *Quebec (Labour Court)*, *supra*, test and taking a comprehensive view of the tripartite employment relationship, the true employer of the ABCO employees in these circumstances is ABCO.

[23] The Board is therefore of the view that individuals numbers 3, 5, 6, 25, 26, 27 and 28 are ABCO employees and not included in the bargaining unit.

Individuals Nos. 29, 30 and 31

[24] With respect to individuals numbers 29, 30, and 31, while it had been initially indicated that these employees worked with ABCO, by letter of December 8, 2000, the employer indicated that this was not the case. On the basis of the evidence now before the Board, therefore, two of these three employees appear to be casual employees within the bargaining unit, that is, numbers 29 and 30. With respect to individual number 31, on the balance of probabilities it appears he has been regularly working within the Mint on an integrated basis and is therefore in the bargaining unit. While it was indicated that this individual was on workers' compensation, this does not affect his status within the bargaining unit.

détaillé de M. Leong, le Conseil est d'avis que, compte tenu des circonstances, sa crédibilité n'est pas en doute.

[21] Dans son affidavit, M. Leong a fait valoir notamment les points suivants au sujet du statut des employés d'ABCO, à qui la Monnaie a recours pour «des problèmes particuliers isolés, des réparations urgentes et des travaux exigeant des habiletés spécialisées» (traduction). Toutes les tâches en questions sont accomplies par ABCO en exécution d'un bon de commande. Les personnes envoyées faire le travail sont choisies par ABCO, et la Monnaie n'exerce aucun contrôle sur celles qu'on lui envoie. Elle ne vérifie pas leurs compétences. La supervision du travail d'ABCO dans les locaux de la Monnaie est assurée par M. Paul Bérard, le point de contact avec ABCO. La Monnaie n'exerce aucun pouvoir disciplinaire sur ces employés; en cas de difficulté, elle se plaint à ABCO. Les intéressés ne travaillent pas exclusivement pour la Monnaie et n'effectuent pas des tâches identiques à celles des membres de l'unité de négociation. Enfin, la Monnaie leur fournit rarement des outils.

[22] Sur la foi de l'affidavit crédible de M. Leong, le Conseil conclut que, conformément aux critères établis dans *Pointe-Claire (Ville)* c. *Québec (Tribunal du travail)*, précité, et compte tenu de l'ensemble de la relation d'emploi tripartite, le véritable employeur des employés d'ABCO dans ces circonstances est ABCO elle-même.

[23] Le Conseil estime donc que les titulaires nºs 3, 5, 6, 25, 26, 27 et 28 sont des employés d'ABCO, et, partant, ne sont pas membres de l'unité de négociation.

Titulaires nºs 29, 30 et 31

[24] Dans le cas des titulaires nºs 29, 30 et 31, et bien qu'il ait déclaré au départ qu'ils travaillaient pour ABCO, l'employeur a fini par préciser dans une lettre datée du 8 décembre 2000 que ce n'était pas le cas. Par conséquent, la preuve soumise au Conseil a révélé que deux des trois (les titulaires nºs 29 et 30) semblent être des employés occasionnels membres de l'unité de négociation. Le titulaire nº 31 semble, d'après la prépondérance des probabilités, avoir travaillé régulièrement à la Monnaie de façon intégrée aux opérations, de sorte qu'il est lui aussi membre de l'unité de négociation. Même s'il semble que cet employé soit actuellement en congé d'invalidité à la suite d'un accident du travail, cela ne modifie pas son statut dans l'unité de négociation.

Individuals Nos. 7 and 9

[25] That leaves the situation of individuals numbers 7 and 9 to be considered. Based on the submissions of the parties, it is alleged that each of these individuals performs bargaining unit work and would ordinarily be excluded.

[26] However, individual number 7 is a professional engineer and generally performs project engineering work. Such individuals, have for the most part been excluded in the certification of 1990. The job description for this individual, who is a professional engineer, shows work functions as set out in the statement of accountabilities of a professional scope. This individual does work differently from that found within the bargaining unit. Individual number 7 is therefore excluded on this basis.

[27] An analysis of the situation of individual number 9, including the update of his statement of accountabilities and his job description provided to the Board on August 3, 2001, shows that although the individual does carry out certain engineering functions, and does occasionally perform the duties of the senior process engineer, he does not do engineering work, but instead functions as a technician and coordinator. A careful review of the job functions performed by this individual indicates that although individual number 9 has leadership responsibilities, his responsibilities in fact do not involve him in acting confidentially in respect of labour relations, and appear to fall more into the supervisory category than the managerial category. A good deal of the work of this individual (at least 40-50%) consists in drafting, work formerly done within the bargaining unit. This individual is therefore not to be excluded.

Individual No. 24

[28] Additionally, the situation of individual number 24 must be considered. The information on this individual indicates that he was working on "PC Support," and that he was a permanent non-unionized employee since May 3, 1999. There is no basis established upon which this individual's work may be distinguished from other "PC Support" positions within the unit (e.g. individuals numbers 13, 14, 15). This position should therefore be included in the bargaining unit.

Titulaires N^{os} 7 et 9

[25] Il ne reste donc qu'à trancher la situation des titulaires n^{os} 7 et 9. D'après les observations des parties, les deux sont chargés de tâches confiées à des membres de l'unité de négociation et seraient normalement exclus.

[26] Toutefois, le titulaire n° 7 est un ingénieur professionnel généralement affecté à des tâches de génie de projets. La majorité des employés assimilés ont été exclus de l'unité de négociation dans l'ordonnance d'accréditation de 1990. La description de poste de l'intéressé qui est, répétons-le, un ingénieur professionnel, de même que l'énoncé de ses responsabilités révèlent que ses fonctions sont professionnelles. Il fait un travail différent de celui des membres de l'unité de négociation, de sorte qu'il est exclu pour ce motif.

[27] Une analyse de la situation du titulaire n° 9 fondée sur la mise à jour de son énoncé de responsabilités et de sa description de poste qui a été remise au Conseil le 3 août 2001 révèle que, même s'il s'acquitte de certaines fonctions d'ingénierie et qu'on lui confie à l'occasion des tâches d'ingénieur principal des procédés, il n'est pas vraiment chargé de travaux d'ingénierie, mais joue plutôt un rôle de technicien et de coordonnateur. Un examen méticuleux de ses tâches a montré que, même s'il a des responsabilités de leadership, elles n'équivalent pas à des fonctions de confiance en matière de relations du travail; en outre, il semble être plutôt un superviseur qu'un gestionnaire. Enfin, une bonne partie de ses tâches (au moins 40 % à 50 %) sont des travaux de dessin qui étaient auparavant confiés à des membres de l'unité de négociation. L'intéressé ne doit donc pas en être exclu.

Titulaire n° 24

[28] Nous devons aussi nous pencher sur la situation du titulaire n° 24. L'information à son égard montre qu'il travaille à des tâches de soutien des ordinateurs personnels et qu'il est un employé permanent non syndiqué depuis le 3 mai 1999. On n'a rien établi pour justifier que son travail soit distingué de celui des autres titulaires de postes de soutien des ordinateurs personnels qui font partie de l'unité de négociation (p. ex. les titulaires n^{os} 13, 14 et 15). Ce poste devrait donc être lui aussi inclus dans l'unité de négociation.

[29] By reference then to the employer's list of July 16, 2001, the disposition of the PSAC's motion in summary is as follows:

1. Withdrawn
2. Included
3. Excluded - ABCO employee
4. Unknown to employer
5. Excluded - ABCO employee
6. Excluded - ABCO employee
7. Excluded, per reasons above
8. Withdrawn
9. Included, per reasons above
10. Withdrawn
11. Included
12. Included
13. Unionized employee now
14. Unionized employee now
15. Unionized employee now
16. Included
17. Included
18. Included
19. Unionized employee now
20. Included
21. Unionized employee now
22. Included
23. Included
24. Included
25. Excluded - ABCO employee
26. Excluded - ABCO employee
27. Excluded - ABCO employee
28. Excluded - ABCO employee
29. Included
30. Included
31. Included
32. Included
32(a). Unionized employee now
33. Unionized employee now

[30] This leaves the matters set out in file 21573-C to be considered.

Application - Board File No. 21573-C

[31] On October 6, 2000, the PSAC filed an application with the Board pursuant to section 18 of the *Code*, seeking the inclusion in its certified bargaining unit of the position of sales representative-telemarketing.

[32] By way of background, the Mint advised the PSAC by letter dated December 23, 1999, of the creation of this new position, stating that it (the employer) believed

[29] À partir de la liste déposée par l'employeur le 16 juillet 2001, on arrive en somme au résultat suivant pour la demande de l'AFPC:

1. Retiré
2. Inclus
3. Exclu - employé d'ABCO
4. Inconnu de l'employeur
5. Exclu - employé d'ABCO
6. Exclu - employé d'ABCO
7. Exclu pour les motifs susmentionnés
8. Retiré
9. Inclus, pour les motifs susmentionnés
10. Retiré
11. Inclus
12. Inclus
13. Employé maintenant syndiqué
14. Employé maintenant syndiqué
15. Employé maintenant syndiqué
16. Inclus
17. Inclus
18. Inclus
19. Employé maintenant syndiqué
20. Inclus
21. Employé maintenant syndiqué
22. Inclus
23. Inclus
24. Inclus
25. Exclu - employé d'ABCO
26. Exclu - employé d'ABCO
27. Exclu - employé d'ABCO
28. Exclu - employé d'ABCO
29. Inclus
30. Inclus
31. Inclus
32. Inclus
32(a). Employé maintenant syndiqué
33. Employé maintenant syndiqué

[30] Il ne reste donc plus qu'à examiner les questions soulevées dans le dossier 21573-C.

Demande - Dossier du Conseil nº 21573-C

[31] Le 6 octobre 2000, l'AFPC a présenté au Conseil une demande fondée sur l'article 18 du *Code* réclamant l'inclusion dans l'unité de négociation pour laquelle elle est accréditée du poste de représentant des ventes-télémarketing.

[32] La Monnaie a informé l'AFPC de la création de ce nouveau poste dans une lettre datée du 23 décembre 1999, en déclarant qu'elle (l'employeur) estimait qu'il

it should be excluded from the bargaining unit on the basis that it shared a community of interest with the already existing sales representative positions, positions which have traditionally been excluded from the unit. The union replied to the employer on January 21, 2000, expressing its disagreement with the exclusion of the new position and stated that it more closely resembles the position of customer services representative, which is included in the unit. The union also stated that the duties of the sales representative-telemarketing position do not impact on industrial relations and are not of a managerial nature.

[33] The union filed a grievance over the exclusion of the new position, and subsequently filed the current application. It is the Board's understanding that the grievance is being held in abeyance pending the outcome of this matter.

[34] On June 27, 2001, the Board wrote to the parties, inviting further submissions and advising them that it would decide the matters on the basis of written submissions, unless it appeared that oral proceedings would be required. Both parties maintained their original positions; the employer held that the position of sales representative-telemarketing should be excluded on the basis that it closely parallelled the position of sales representative, which had been traditionally excluded from the bargaining unit, and the union felt that it should be included because of its similarity to the customer service representative position.

[35] Labour relations boards often determine whether a position is appropriate for inclusion in a bargaining unit by determining the degree of community of interest that the position has with other bargaining unit positions. This position did not exist prior to 1999. Although it bears certain similarities to two positions, it appears to be marginally more related to the sales representative position. A review of the Board's file dealing with the bargaining unit review in 1990 reveals that the position of sales representative, to which the position in question here bears a slightly closer resemblance, was sought to be included at the time by the PSAC, which inclusion was contested by the employer. The Board's resultant review order of January 2, 1990 (Board File no. 530-1468) lists this position as an exclusion, and the Board's covering letter of January 11, 1990, does not shed any light as to the Board's reasons. It simply states: "all other disputed positions were found to be appropriate for exclusion."

devrait être exclu de l'unité de négociation, en raison de sa communauté d'intérêts avec les postes existants de représentants des ventes, qui avaient traditionnellement été exclus de l'unité de négociation. Le syndicat a répondu à l'employeur le 21 janvier 2000 pour contester sa proposition d'exclure le nouveau poste, en déclarant qu'il ressemblait davantage au poste de représentant des services à la clientèle, qui est inclus dans l'unité. Le syndicat a aussi souligné que les fonctions du poste de représentant des ventes-télémarketing n'avaient aucune incidence sur les relations du travail et n'étaient pas des fonctions de gestion.

[33] Le syndicat a présenté un grief pour protester contre l'exclusion du nouveau poste, puis présenté la demande en rubrique. (Le Conseil a été informé que le grief est suspendu jusqu'à ce qu'il ait rendu sa décision sur la demande.)

[34] Le 27 juin 2001, le Conseil a écrit aux parties pour leur demander de lui présenter d'autres observations, en les informant qu'il allait trancher la question sur la foi de leurs observations écrites, à moins qu'il ne lui semble évident qu'une audience s'imposerait. Les deux parties ont maintenu leur position, l'employeur disant que le poste de représentant des ventes-télémarketing devrait être exclu parce qu'il ressemble beaucoup à celui de représentant des ventes, qui a été traditionnellement exclu de l'unité de négociation, tandis que le syndicat estimait qu'il devrait y être inclus en raison de sa ressemblance avec le poste de représentant des services à la clientèle.

[35] Les conseils et commissions des relations du travail décident souvent si un poste doit être inclus dans une unité de négociation en fonction de son degré de communauté d'intérêts avec d'autres postes qui en font partie. Le poste en question n'existait pas avant 1999. Bien qu'il ressemble à certains égards à deux autres postes, il semble légèrement plus proche de celui de représentant des ventes. L'examen du dossier du Conseil sur la révision de l'unité de négociation de 1990 montre que l'AFPC avait alors demandé l'inclusion du poste de représentant des ventes, auquel le poste faisant l'objet de la demande en l'espèce ressemble un peu plus qu'à celui de représentant des services à la clientèle, et que son inclusion avait été contestée par l'employeur. L'ordonnance de révision que le Conseil avait rendue dans ce cas-là le 2 janvier 1990 (dossier du Conseil n° 530-1468) excluait le poste, mais la lettre d'accompagnement du Conseil, datée du 11 janvier 1990, ne donne aucune explication

It would appear therefore that this position is more closely related to a work function that had previously been excluded.

[36] In *Teleglobe Canada* (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; and 80 CLLC 16,025 (partial report) (CLRB no.198), in reference to an application for review seeking to add employees who were not considered to be within the intended scope of the originally certified unit, the Board said:

> In such circumstances, however, the applicant union shall have to prove that the majority of employees in the group which it wishes to add to its original unit, wish to be represented by it. Furthermore, it will have to prove that it represents an overall majority of the employees in the two groups. Of course, in priority, it will have to convince the Board that this new unit is appropriate and then all criteria for such a determination by the Board shall be applicable: community of interest, viability, etc.
>
> (pages 311; and 120)

[37] The policy enunciated in *Teleglobe Canada*, *supra*, has been further elaborated upon in subsequent decisions of the Canada Industrial Relations Board. While the Board will generally be prepared to accept that an applicant union has the continuing support of a majority of its members, unless serious questions arise, the support of those sought to be added, where their work functions differ significantly from those already included in the bargaining unit, should not be presumed. For example, in *Brink's Canada Limited* (1996), 100 di 39 (CLRB no. 1153), the Board confirmed this policy as follows:

> ... However, under section 18, where an already certified union applies to add employees who fall beyond the scope of its existing certification, the Board generally requires the union to demonstrate majority support among the employees to be added as well... hence the double-majority rule.
>
> ...
>
> This policy strikes a delicate balance between the institutional interests of trade unions and the interests of the employees they wish to represent. Where a union seeks to add employees outside the intended scope of the original certification, it must demonstrate majority support. A union should not be allowed to use its existing membership strength in such a situation to increase the size of its bargaining unit without first having canvassed the wishes of the employees to be added. The policy

de ses motifs, puisqu'il y est simplement écrit qu'il avait été considéré comme justifié d'exclure tous les autres postes contestés. Il semblerait par conséquent que le poste en question soit plus étroitement lié à une fonction qui avait déjà été exclue.

[36] Dans *Téléglobe Canada* (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; et 80 CLLC 16,025 (rapport partiel) (CCRT nº 198), concernant une demande de révision dans laquelle le syndicat réclamait l'ajout d'employés qui n'étaient pas considérés comme pouvant faire partie de l'unité de négociation faisant l'objet du certificat initial, le Conseil avait déclaré ce qui suit:

> En pareilles circonstances cependant, le syndicat requérant devra démontrer que la majorité dans le nouveau groupe d'employés qu'il vise à ajouter à son unité originale, désirent être représentés par lui. De plus, il devra démontrer qu'il représente une majorité des employés des deux groupes maintenant soudés ensemble. Bien entendu, il devra auparavant avoir convaincu le Conseil que cette nouvelle unité est appropriée et alors tous les critères pour une telle détermination par le Conseil, seront appliqués: communauté d'intérêt, viabilité, etc.
>
> (pages 311; et 120)

[37] L'approche exposée dans *Téléglobe Canada*, précitée, a été explicitée davantage dans des décisions ultérieures du Conseil canadien des relations industrielles. Bien que le Conseil soit généralement disposé à postuler que le syndicat requérant continue d'être appuyé par la majorité de ses membres, à moins que de sérieuses questions ne soient soulevées, on ne devrait pas présumer qu'il jouit de l'appui des employés qu'il cherche à faire ajouter à l'unité quand leurs fonctions diffèrent nettement de celles des employés qui en font déjà partie. Par exemple, dans *Brink's Canada Limited* (1996), 100 di 39 (CCRT nº 1153), il a confirmé ce raisonnement de la façon suivante:

> ... Toutefois, en vertu de l'article 18, lorsqu'un syndicat déjà accrédité demande à inclure des employés qui n'étaient pas visés par son accréditation existante, le Conseil exige généralement que le syndicat prouve qu'il jouit également de l'appui de la majorité au sein des employés qui s'ajouteront à l'unité... d'où la règle de la double majorité.
>
> ...
>
> Cette politique permet d'assurer l'équilibre délicat entre les intérêts institutionnels des syndicats et les intérêts des employés qu'ils veulent représenter. Lorsqu'un syndicat cherche à ajouter à l'unité des employés qui n'étaient pas visés par l'accréditation initiale, il doit démontrer qu'il jouit de l'appui de la majorité. Il ne devrait pas être permis à un syndicat de se servir de son effectif de membres pour augmenter la taille de l'unité de négociation sans s'être d'abord assuré des désirs des

thus respects the principles of freedom of association which underpin the *Code* by ensuring that employees are not "swept in" without having had the opportunity to express their wishes and without the union having garnered majority support among them. ...

(pages 43 and 46)

[38] Given that the core functions of the position of sales representative-telemarketing are to an extent dissimilar to the core functions of the positions included in the scope of the original unit, and that the applicant has not demonstrated the required majority support among the incumbents of the position, although the position could be included in the bargaining unit, the Board must reject the application until such support is demonstrated.

[39] For certainty, the Board does consider the position of sales representative-telemarketing to be appropriate for inclusion in the unit. In keeping with the Board's expressed policy of generally favouring larger rather than smaller units, the addition of the new function would not make the unit in any way less appropriate. However, the primary requirement that the majority support of those proposed to be added must first be met. In the circumstances, therefore, while the position of sales representative-telemarketing could be included in the bargaining unit, majority support has not yet been demonstrated and this aspect of the application is dismissed.

CASES CITED

Brink's Canada Limited (1996), 100 di 39 (CLRB no. 1153)

Pointe-Claire (City) v. *Quebec (Labour Court)*, [1997] 1 S.C.R. 1015

Teleglobe Canada (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; and 80 CLLC 16,025 (partial report) (CLRB no. 198)

STATUTES CITED

Canada Labour Code, Part I, ss.3; 18

Royal Canadian Mint Act, s.18(3)

employés qui s'y ajouteront. La politique en question respecte par conséquent le principe de la liberté d'association qui sous-tend le *Code* puisqu'elle évite que des employés soient englobés dans une unité sans qu'ils aient d'abord eu l'occasion d'exprimer leurs désirs et sans que le syndicat ait obtenu la majorité au sein de ceux-ci...

(pages 43 et 46)

[38] Comme les fonctions essentielles du poste de représentant des ventes-télémarketing se démarquent dans une certaine mesure de celles des postes inclus dans l'unité de négociation initiale et que la requérante n'a pas prouvé qu'elle jouissait de l'appui majoritaire requis des titulaires de ce poste, même s'ils pourraient être inclus dans l'unité de négociation, le Conseil doit rejeter la demande tant que cet appui n'aura pas été prouvé.

[39] Le Conseil tient toutefois à préciser qu'il considère le poste de représentant des ventes-télémarketing comme devant être inclus dans l'unité de négociation. Compte tenu de sa politique bien connue de préférer généralement les grandes unités aux petites, l'ajout de cette nouvelle fonction ne rendrait pas l'unité moins habile à négocier collectivement. Toutefois, le syndicat doit satisfaire à l'exigence fondamentale de prouver qu'il jouit de l'appui de la majorité des employés dont il propose l'ajout à l'unité de négociation. Par conséquent, et même si le poste de représentant des ventes-télémarketing pourrait être inclus dans l'unité de négociation, étant donné que le syndicat n'a pas encore prouvé qu'il jouit de cet appui, sa demande est rejetée à ce titre.

AFFAIRES CITÉES

Brink's Canada Limited (1996), 100 di 39 (CCRT n° 1153)

Pointe-Claire (Ville) c. *Québec (Tribunal du travail)*, [1997] 1 R.C.S. 1015

Téléglobe Canada (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; et 80 CLLC 16,025 (rapport partiel) (CCRT n° 198)

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 3; 18

Loi sur la Monnaie royale canadienne, art. 18(3)

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 5-03

Reasons for decision

George Cairns et al.,
applicants,
and
International Brotherhood of Locomotive Engineers,
respondent,
and
VIA Rail Canada Inc.; United Transportation Union; Canadian National Railway Company,
intervenors.

CITED AS: George Cairns et al.

Board File: 18938-C

Decision no. 230
May 15, 2003

Duty of fair representation - Unfair labour practice - Background - The CLRB agreed to replace the two bargaining units with a single bargaining unit of running trades at VIA following VIA's decision to merge the work of the locomotive engineers and conductors on its trains - The Board also ordered a representation vote, which resulted in the BLE becoming the bargaining agent for the new bargaining unit - The new collective agreement included an agreement that set the terms whereby the employment of those who would not qualify for the new classification was to be terminated at VIA - A group of conductors took the view that the BLE had negotiated the agreement to their detriment in favour of the existing group of locomotive engineers - The applicants then filed an unfair labour complaint, claiming that the BLE had represented them in a manner that was arbitrary, discriminatory and in bad faith in its representation of employees as a result of the merger of two bargaining units, in violation of section 37 of the *Code* - The Board upheld the complaint and issued decision no. 35 - Various proceedings to overturn that decision have resulted in the instant decision.

Remedies - Section 99 - Principles - Orders - The conductors ask the Board to decide and impose remedies further to the issuance of decision no. 35 -

Motifs de décision

George Cairns et autres,
requérants,
et
Fraternité internationale des ingénieurs de locomotives,
intimée,
et
VIA Rail Canada Inc.; Travailleurs unis des transports; Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada,
intervenants.

CITÉ: George Cairns et autres

Dossier du Conseil: 18938-C

Décision n° 230
le 15 mai 2003

Devoir de représentation juste - Pratique déloyale de travail - Historique - Le CCRT a accepté de remplacer les deux unités de négociation par une seule unité du personnel itinérant chez VIA, à la suite de la décision de VIA de fusionner le groupe des mécaniciens de locomotive avec celui des chefs de train - Le Conseil a aussi ordonné la tenue d'un scrutin de représentation à l'issue duquel la FIL a été accréditée à titre d'agent négociateur de la nouvelle unité de négociation - La nouvelle convention collective comprenait une lettre d'entente qui établissait les modalités de licenciement des employés de VIA qui ne pourraient pas être acceptés dans le nouveau groupe professionnel - Certains chefs de train ont conclu que la FIL avait négocié la lettre d'entente à leur détriment, afin d'avantager l'actuel groupe des mécaniciens de locomotive - Les requérants ont alors déposé une plainte de pratique déloyale de travail en alléguant que la FIL avait agi de façon arbitraire, discriminatoire et de mauvaise foi dans sa représentation des employés à la suite de la fusion des deux unités de négociation, en violation de l'article 37 du *Code* - Le Conseil a accueilli la plainte et a rendu la décision n° 35 - Diverses procédures visant à faire renverser cette décision ont mené à la présente décision.

Redressements - Article 99 - Principes - Ordonnances - Les chefs de train demandent au Conseil de déterminer et d'imposer les redressements à la suite de la décision

The Board outlines the principles that apply to remedial orders: 1) there must be a relation between the breach, its consequences and the remedy; 2) the Board is justified in exercising its experience and special skill to fashion a remedy; 3) the objective of the legislation must be considered and, therefore, the end result that the Board must keep in mind when determining redress; 4) sections 99(1) and 99(2) provide the Board with broad remedial powers; 5) *restitutio in integrum*.

Remedies - The Board orders the following remedies: 1) integration of the remaining conductors at VIA as locomotive engineers; 2) the possibility of participating again to training; 3) dovetailing of seniority by home terminal or seniority district, as the case may be; 4) dovetailing of seniority lists according to the date of the beginning of employment service as trainman; 5) retroactive pay that reflects their training as locomotive engineers as if they had been trained and qualified as such; 6) employment benefits pursuant to the terms of the collective agreement; 7) a monetary settlement in lieu of full redress and the creation of opportunities for employment for those conductors who maintain an interest in working at VIA.

The panel of the Board was composed of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson, sitting alone pursuant to section 14(3)(c) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*). This matter was heard in Toronto on March 6 and 7, April 22 to 24, 29 and 30, September 11 to 13, 16 to 19, and 23 to 26, and December 2 to 5, 2002. A site visit also took place on July 3, 2002.

Appearances

Messrs. Michael A. Church and Douglas J. Wray, for George Cairns et al.;
Messrs. James L. Shields and Graham Jones, for the International Brotherhood of Locomotive Engineers;
Mr. Jean H. Lafleur, Q.C. and Ms. Louise Béchamp, for VIA Rail Canada Inc.;
Mr. John A. Coleman, for Canadian National Railway Company;
Messrs. Michael A. Church and Douglas J. Wray, for the United Transportation Union.

n° 35 - Le Conseil énonce les principes qui s'appliquent aux ordonnances de redressement: 1) il doit y avoir un rapport entre la violation, ses conséquences et la réparation; 2) le Conseil peut légitimement exercer son expérience et ses compétences spécialisées pour concevoir un redressement; 3) il faut tenir compte des objectifs de la loi et, dès lors, le résultat que le Conseil doit viser en rendant ses ordonnances de redressement; 4) les paragraphes 99(1) et 99(2) du *Code* accordent de vastes pouvoirs de redressement au Conseil; 5) la restitution en entier (*restitutio in integrum*).

Redressements - Le Conseil ordonne les redressements suivants: 1) l'intégration des chefs de train qui font toujours partie de l'effectif de VIA au rang des mécaniciens de locomotive; 2) la possibilité de participer à nouveau au programme de formation; 3) l'intégration de l'ancienneté dans leur complexe ferroviaire ou leur district d'ancienneté d'attache, selon le cas; 4) l'intégration des listes d'ancienneté selon la date d'entrée en fonction comme agent de train; 5) un montant rétroactif égal à la perte salariale à titre de mécaniciens de locomotive comme s'ils avaient reçu la formation et obtenu les titres de compétence; 6) la détermination des avantages sociaux en conformité avec les modalités de la convention collective; 7) un montant forfaitaire tenant lieu de redressement complet et la création de débouchés pour les chefs de train qui veulent continuer à travailler pour VIA.

Le banc du Conseil se composait de M[e] Michele A. Pineau, Vice-présidente, siégeant seule en application de l'alinéa 14(3)c) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*). L'affaire a été entendue à Toronto les 6 et 7 mars, les 22, 23, 24, 29 et 30 avril, les 11, 12,13, 16, 17, 18, 19, 23, 24, 25 et 26 septembre, ainsi que les 2, 3, 4 et 5 décembre 2002. Il y a eu aussi une visite sur les lieux le 3 juillet 2002.

Ont comparu

M[es] Michael A. Church et Douglas J. Wray, pour George Cairns et autres;
M[es] James L. Shields et Graham Jones, pour la Fraternité internationale des ingénieurs de locomotives;
M[es] Jean H. Lafleur, c.r., et Louise Béchamp, pour VIA Rail Canada Inc.;
M[e] John A. Coleman, pour la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada;
M[es] Michael A. Church et Douglas J. Wray, pour les Travailleurs unis des transports.

PART I

I - Background of the Matter Before the Board

[1] In 1977, VIA Rail Canada Inc. (VIA or the employer) was created as a federal crown corporation to take over passenger services in Canada previously provided by Canadian National Railway (CN) and Canadian Pacific Railway (CP). To this end, VIA continued to use CN running trades: locomotive engineers and the conductors, assistant conductors and yardmen (hereinafter collectively referred to as "the conductors"). In 1987, VIA proceeded to hire its own running trades to achieve some cost efficiencies. This was made possible in part through the *Railway Passenger Services Adjustment Assistance Regulations, SOR/77-869*, which provided the basis for negotiating special agreements, to preserve benefits and to set the terms and conditions of those benefits for employees "adversely affected by the implementation of changes" of a transfer of employment from CN to VIA. On March 6, 1987, a special agreement was concluded between VIA, CN and the United Transportation Union (UTU) as the bargaining agent for the conductors. The special agreement established a mechanism for a 1987 to 2024 reciprocal rights period, during which "adversely affected employees" having at least two years at CN as of June 25, 1987, could transfer between CN and VIA in the event of reductions in staff.

[2] A separate special agreement, including a transfer agreement was also concluded in June 1987 between CN, VIA and the International Brotherhood of Locomotive Engineers (BLE) as the bargaining agent for the locomotive engineers at VIA and CN for similar benefits.

[3] In 1997, VIA decided to implement further cost efficiencies by merging the work of the locomotive engineers and conductors on its trains through its New Era Passenger Operations initiative (NEPO). In furtherance of its NEPO initiative, VIA filed an application under section 18 of the *Code* to merge the locomotive engineers and conductor bargaining units. On September 22, 1997, the predecessor Canada Labour Relations Board (CLRB) agreed to replace the two bargaining units with a single bargaining unit of running trades at VIA. The CLRB also ordered a

PARTIE I

I - Contexte de l'affaire dont le Conseil est saisi

[1] En 1977, le gouvernement fédéral a créé une société d'état, VIA Rail Canada Inc. (VIA ou l'employeur), pour assurer les services aux passagers qui étaient auparavant fournis par la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (CN) et de Canadien Pacifique Limitée (CP) au Canada. À cette fin, VIA a continué de faire appel aux membres du personnel itinérant du CN, c'est-à-dire, les mécaniciens de locomotive, les chefs de train et chefs de train adjoints et les agents de triage (collectivement appelés ci-après les «chefs de train»). En 1987, VIA a commencé à embaucher son propre personnel itinérant afin de réaliser des économies d'échelle en invoquant notamment le *Règlement sur l'aide à l'adaptation en faveur des services de transport ferroviaire de passagers, DORS/77-869*, qui établissait les règles pour négocier des ententes spéciales, protéger les droits acquis et fixer les conditions d'emploi des employés touchés de façon négative par des changements, en l'occurrence un transfert du CN à VIA. Le 6 mars 1987, VIA, le CN et les Travailleurs unis des transports (TUT), en sa qualité d'agent négociateur des chefs de train, ont conclu une entente spéciale établissant une période de droits réciproques - de 1987 à 2024 - durant laquelle les employés touchés de façon négative par des changements qui justifiaient d'au moins deux années d'ancienneté au CN en date du 25 juin 1987 peuvent obtenir un transfert chez VIA en cas de réduction des effectifs.

[2] En juin 1987, le CN, VIA et la Fraternité internationale des ingénieurs de locomotives (la FIL), en sa qualité d'agent négociateur des mécaniciens de locomotive employés par VIA et le CN ont conclu une entente spéciale distincte, assortie d'une entente de transfert, accordant les mêmes avantages.

[3] En 1997, dans le but de réaliser d'autres économies d'échelle, VIA a décidé de fusionner le groupe des mécaniciens de locomotive avec celui des chefs de train dans le cadre du projet Ère nouvelle pour les services voyageurs (ENSV) et a saisi le Conseil d'une demande fondée sur l'article 18 du *Code*. Le 22 septembre 1997, l'ancien Conseil canadien des relations du travail (CCRT) a accepté de remplacer les deux unités de négociation par une seule unité du personnel itinérant chez VIA. Il a aussi ordonné la tenue d'un scrutin de représentation à l'issue duquel la FIL a été accréditée à

representation vote, which resulted in the BLE becoming the bargaining agent for the new bargaining unit.

[4] VIA's stated intention before the CLRB was to call the combined classification "operating engineer" and to provide members of both former classifications with the required training to assume the duties of the new classification. During the first round of collective bargaining, the BLE strenuously opposed this change of designation, insisting that the combined classification remain "locomotive engineer." VIA finally conceded this point.

[5] On June 12, 1998, the BLE and VIA signed their first collective agreement for the new bargaining unit. Attached as Appendix A, was an agreement to implement VIA's NEPO initiative to transfer to the locomotive engineers all the operational work previously performed by the conductors, as well as the terms regarding the consequences of implementing such an initiative (the Crew Consist Adjustment Agreement - hereinafter the CCAA). The CCAA set the terms whereby the employment of those who would not qualify for the new classification was to be terminated at VIA. In the end, all locomotive engineers, with few exceptions, were trained for the new classification (thereby maintaining their employment), while only a few conductors managed to do so. The new CCAA commenced on July 1, 1998.

[6] Through a separate agreement negotiated between the National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW), the non-operational or "on-train duties" of the conductors were transferred to another classification, the "onboard services employees." These positions were not offered to the conductors. This brought about the hiring of an additional 70 or so new employees in this bargaining unit. As this bargaining unit is not the subject of this decision, it will not be further mentioned in these reasons.

[7] A group of conductors took the view that the BLE had negotiated the CCAA to their detriment in favour of the existing group of locomotive engineers. This led them to file, through Mr. George Cairns, an unfair

titre d'agent négociateur de la nouvelle unité de négociation.

[4] Durant les audiences devant le CCRT, VIA avait fait part de son intention de remplacer l'appellation du nouveau groupe par celle de «mécanicien d'exploitation» et d'offrir à tous les employés concernés la formation nécessaire pour accomplir les nouvelles tâches. Or, durant la première ronde de négociations collectives, la FIL s'est vivement opposée au changement d'appellation, insistant pour que les employés du groupe fusionné continuent de porter le titre de «mécanicien de locomotive» et elle a obtenu gain de cause.

[5] Le 12 juin 1998, la FIL et VIA ont signé la première convention collective régissant la nouvelle unité de négociation. À l'annexe A du document se trouvait une entente relative à la mise en oeuvre du projet ENSV de VIA, c'est-à-dire le transfert de toutes les tâches opérationnelles des chefs de train aux mécaniciens de locomotive (l'entente sur la composition des équipes - ci-après appelée l'ECÉ). L'ECÉ établissait les modalités de licenciement des employés de VIA qui ne pourraient pas être acceptés dans le nouveau groupe professionnel. En définitive, tous les mécaniciens de locomotive, sauf quelques-uns, ont reçu la formation requise pour accomplir les nouvelles tâches (et ont dès lors pu conserver leur emploi), alors que c'est l'inverse qui s'est produit dans le cas des chefs de train. Précisons que l'ECÉ est entrée en vigueur le 1er juillet 1998.

[6] Dans le cadre d'une entente distincte négociée entre le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA), les tâches dites non opérationnelles des chefs de train, c'est-à-dire le «travail accompli dans les trains», ont été attribuées à un autre groupe professionnel, celui des «préposés aux services à bord des trains», ce qui a entraîné le recrutement de 70 nouveaux employés environ. Fait à noter, aucun des nouveaux postes n'a été offert aux chefs de train. L'unité de négociation des préposés aux services à bord des trains n'étant pas visée par la décision rendue en l'espèce, nous n'y reviendrons plus dans les présents motifs.

[7] Certains chefs de train en sont arrivés à la conclusion que la FIL avait négocié l'ECÉ à leur détriment, afin d'avantager l'actuel groupe des mécaniciens de locomotive. Leur réflexion les a amenés

labour practice complaint pursuant to section 97(1) of the *Code* against the BLE, for having represented them in a manner that was "arbitrary, discriminatory and in bad faith in its representation of employees as result of the merger of two bargaining units, in violation of section 37 of the *Code*." On October 22, 1999, The Board upheld the complaint and ordered the following remedies in *George Cairns et al.*, [1999] CIRB no. 35; and 2000 CLLC 220-012:

> [130] Therefore the Board orders the following:
>
> 1. VIA and the BLE are to reopen the Crew Consist Adjustment Agreement on the following:
>
> a. the selection process for conductors and assistant conductors;
>
> b. seniority provisions as they affect conductors and assistant conductors who qualify as locomotive engineers;
>
> c. the application of the Special Agreement negotiated between UTU, VIA and CN;
>
> and any other related issues as the parties see fit with a view to providing for the interests and needs of the group of former conductors and assistant conductors. The parties are to conclude the negotiations of such amendments no later than December 15, 1999.
>
> 2. The BLE will design and hold an internal consultative process to determine these interests and needs and will hire an appropriate professional to assist the conductors and assistant conductors in this process.
>
> 3. The choice of such a professional is to be made in consultation with the conductors and assistant conductors.
>
> 4. The BLE is to bear, without the assessment of further union dues, the cost of the services of this professional.
>
> 5. The chosen professional will represent the conductors and assistant conductors for the purposes of the reopening and negotiation of the Crew Consist Adjustment Agreement, as provided above, and will share an equal voice with BLE representatives in coming to an agreement.
>
> 6. The BLE will assume, with respect to the instant proceedings, the fees of the complainants' legal counsel on a solicitor-client basis.
>
> [131] The Board reserves its jurisdiction should the parties be unable to resolve matters concerning the remedies ordered by the Board.
>
> (pages 43-44; and 143,147-143,148)

[8] This was but the opening salvo of what became a flurry of legal proceedings.

à présenter, par le truchement de M. George Cairns, une plainte de pratique déloyale de travail en vertu du paragraphe 97(1) du *Code*, alléguant que la FIL avait «agi de façon arbitraire, discriminatoire et de mauvaise foi dans sa représentation des employés à la suite de la fusion de deux unités de négociation, en violation de l'article 37 du *Code*». Le 22 octobre 1999, le Conseil a accueilli la plainte des employés et rendu l'ordonnance de redressement suivante dans l'affaire *George Cairns et autres*, [1999] CCRI n° 35; et 2000 CLLC 220-012:

> [130] Par conséquent, le Conseil ordonne ce qui suit:
>
> 1. VIA et la FIL doivent négocier à nouveau l'entente sur la composition des équipes concernant les questions suivantes:
>
> a. le processus de sélection pour les chefs de train et les chefs de train adjoints;
>
> b. les dispositions sur l'ancienneté, dans la mesure où elles touchent les chefs de train et les chefs de train adjoints qui possèdent les compétences requises comme mécaniciens de locomotives;
>
> c. l'application de l'entente spéciale négociée entre le TUT, VIA et le CN;
>
> et toute autre question connexe jugée appropriée par les parties en vue de protéger les intérêts et de répondre aux besoins du groupe des anciens chefs de train et chefs de train adjoints. Les parties doivent conclure les négociations de ces modifications au plus tard le 15 décembre 1999.
>
> 2. La FIL concevra et tiendra un processus consultatif interne afin d'établir ces intérêts et ces besoins et recrutera un spécialiste compétent pour aider les chefs de train et les chefs de train adjoints dans ce processus.
>
> 3. Le choix de ce spécialiste doit être effectué de concert avec les chefs de train et les chefs de train adjoints.
>
> 4. La FIL doit supporter, sans avoir à prélever d'autres cotisations syndicales, le coût des services de ce spécialiste.
>
> 5. Le spécialiste retenu représentera les chefs de train et les chefs de train adjoints aux fins des nouvelles négociations de l'entente sur la composition des équipes, tel qu'il a été prévu précédemment, et aura voix au chapitre au même titre que les représentants de la FIL pour ce qui est de conclure une entente.
>
> 6. La FIL assumera les honoraires de l'avocat des plaignants suivant le tarif applicable entre procureur et client, pour ce qui est de la procédure en l'instance.
>
> [131] Le Conseil se réserve le droit de se ressaisir de certaines questions concernant les redressements ordonnés si les parties sont incapables de les régler.
>
> (pages 43-44; et 143,147-143,148)

[8] Nul ne pouvait prévoir que cette décision allait déclencher une avalanche de procédures.

[9] On November 15, 1999, VIA filed an application for reconsideration of the Board's decision.

[10] On November 19, 1999, VIA filed an application for judicial review of *George Cairns et al. (35)*, *supra*, in the Federal Court of Appeal under section 28 of the *Federal Court Act*.

[11] On December 3, 1999, VIA filed an application for the Board to stay the application of its order issued as part of *George Cairns et al. (35)*, *supra*, pending the decision on the application for reconsideration and based in part, on an arbitral award issued by Arbitrator Michel Picher, dated November 25, 1999, which concluded to the applicability of the Transfer Agreement to VIA employees unable to hold assignments at VIA. (This arbitration decision is reviewed further in these reasons, starting at paragraph 32.)

[12] As the conductors and the BLE were unable to reach an agreement on the choice of a professional to represent the conductors, the Board was required to issue an order on December 9, 1999, giving them until December 13, 1999, to reach an agreement on the choice of that professional, or else the Board would make that appointment, and extending to January 14, 2000, the deadline by which the parties were to come to an agreement on the ordered remedies. The BLE and the conductors came to agree on the appointment of Mr. Martin P. Gregotski.

[13] On January 12, 2000, a reconsideration panel of the Board dismissed VIA's application that *George Cairns et al. (35)*, *supra*, be stayed (see *VIA Rail Canada Inc.*, January 12, 2000 (CIRB LD 173)).

[14] On January 17, 2000, the Federal Court of Appeal decided that *George Cairns et al. (35)*, *supra*, should be stayed pending a judicial review hearing set for hearing no later than May 31, 2000 (see *International Brotherhood of Locomotive Engineers* v. *Cairns et al.* (2000), 262 N.R. 391).

[15] On May 5, 2000, a reconsideration panel of the Board upheld the original panel's decision on the basis of the evidence before it; however, it returned the matter to the original panel to hear additional evidence, which the BLE and VIA claimed had not been brought

[9] Le 15 novembre 1999, VIA a saisi le Conseil d'une demande de réexamen de sa décision initiale.

[10] Le 19 novembre 1999, VIA a déposé une demande de contrôle judiciaire de la décision *George Cairns et autres (35)*, précitée, en vertu de l'article 28 de la *Loi sur la Cour fédérale*.

[11] Le 3 décembre 1999, VIA a demandé au Conseil de suspendre l'exécution de l'ordonnance rendue dans le cadre de la décision *George Cairns et autres (35)*, précitée, jusqu'à ce que le banc de révision ait statué sur la demande de réexamen, en invoquant notamment une sentence arbitrale rendue le 25 novembre 1999, dans laquelle l'arbitre Michel Picher concluait que l'entente de transfert s'appliquait aux employés de VIA qui ne pouvaient pas continuer de travailler chez VIA. (Cette décision est examinée plus en détail dans les présents motifs, voir le paragraphe 32 et suivants.)

[12] Les chefs de train et la FIL étant incapables de s'entendre sur le choix d'un spécialiste pour représenter les chefs de train, le Conseil a rendu une ordonnance le 9 décembre 1999 leur accordant jusqu'au 13 décembre 1999 pour en venir à un accord sur cette question, faute de quoi il entendait désigner lui-même ce spécialiste. Le Conseil accordait aussi aux parties jusqu'au 14 janvier 2000 pour en arriver à une entente sur les redressements ordonnés. La FIL et les chefs de train ont finalement réussi à se mettre d'accord pour désigner M. Martin P. Gregotski.

[13] Le 12 janvier 2000, un banc de révision du Conseil a rejeté la demande de VIA de suspendre l'exécution de l'ordonnance rendue dans *George Cairns et autres (35)*, précitée (voir *VIA Rail Canada Inc.*, 12 janvier 2000 (CCRI LD 173)).

[14] Le 17 janvier 2000, la Cour d'appel fédérale a accepté la demande de VIA de suspendre l'exécution de l'ordonnance rendue dans *George Cairns et autres (35)*, précitée, jusqu'à ce que la Cour ait statué sur une demande de contrôle judiciaire dont la date d'audience devait être fixée au plus tard le 31 mai 2000 (voir *International Brotherhood of Locomotive Engineers* v. *Cairns et al.* (2000), 262 N.R. 391).

[15] Le 5 mai 2000, un banc de révision du Conseil a confirmé la décision du banc initial en s'appuyant sur les éléments de preuve dont il disposait, mais il a renvoyé l'affaire au banc initial pour qu'il entende la preuve supplémentaire qui n'avait pas été portée à son

to the original panel's attention (see *George Cairns et al.*, [2000] CIRB no. 70).

[16] On June 6, 2000, the BLE asked the Board disqualify the original panel and appoint a new panel, on the basis of apprehension of bias since it had heard the original matter. This application was dismissed (see *George Cairns et al.*, [2000] CIRB no. 86).

[17] On March 9, 2001, after hearing the further evidence presented by the BLE and VIA, the original panel found that this evidence did not support changing its original decision (see *George Cairns et al.*, [2001] CIRB no. 111).

[18] On May 2, 2001, the Federal Court of Appeal dismissed the applications for judicial review filed by the BLE and VIA and lifted the interim stay (see *VIA Rail Canada Inc.* v. *Cairns*, [2001] 4 F.C. 139)

[19] On June 5, 2001, following the Federal Court of Appeal's judgment remitting the matter to the Board to set a new time limit for the negotiation of amendments of the CCAA, the Board issued a further decision allowing CN and the UTU to become intervenors in the matter under certain conditions and setting the date of July 20, 2001 to complete the implementation of the Board's decision (see *George Cairns et al.*, June 5, 2001 (CIRB LD 464)).

[20] On July 26, 2001, at the joint request of the parties and after hearing their submissions, the Board issued an order appointing the Board's Executive Director to facilitate a resolution process. To the extent this process was unable to assist the parties, the order also provided that arbitrator Picher be appointed to adjudicate the matter in the final instance through a mediation/arbitration process. The award of the arbitrator was to be issued no later than October 31, 2001 and provide for an implementation date of November 15, 2001, or such further date as he might determine.

[21] As the parties were unable to resolve the disputed issues through the facilitation process, the issues were referred to arbitrator Picher as provided in the Board's order of July 25, 2001, in September 2001.

[22] On October 22, 2001, arbitrator Picher wrote to the Board requesting an extension of his mandate for a further three months to January 31, 2002, on the basis

attention, aux dires de la FIL et de VIA (voir *George Cairns et autres*, [2000] CCRI nº 70).

[16] Le 6 juin 2000, la FIL a invoqué une crainte de partialité pour demander au Conseil de déclarer le banc initial inhabile à siéger parce qu'il avait statué sur la première affaire et d'en désigner un nouveau, mais la demande a été rejetée (voir *George Cairns et autres*, [2000] CCRI nº 86).

[17] Le 9 mars 2001, après avoir entendu la preuve supplémentaire de la FIL et de VIA, le banc initial a conclu qu'il n'y avait pas matière à modifier la décision initiale (voir *George Cairns et autres*, [2001] CCRI nº 111).

[18] Le 2 mai 2001, la Cour d'appel fédérale a rejeté les demandes de contrôle judiciaire de la FIL et de VIA et a levé la suspension provisoire (voir *VIA Rail Canada Inc.* c. *Cairns*, [2001] 4 C.F. 139).

[19] Le 5 juin 2001, à l'issue du jugement de la Cour d'appel fédérale renvoyant l'affaire au Conseil afin que soit fixé un nouveau délai pour la négociation des modifications qu'il était nécessaire d'apporter à l'ECÉ, le Conseil a rendu une nouvelle décision accordant le statut d'intervenant au CN et au TUT, à certaines conditions, et fixant au 20 juillet 2001 la date limite pour l'exécution de la décision du Conseil (voir *George Cairns et autres*, 5 juin 2001 (CCRI LD 464)).

[20] Le 26 juillet 2001, à la demande conjointe des parties, et après avoir entendu leurs argumentations, le Conseil a rendu une ordonnance par laquelle il chargeait le directeur exécutif du Conseil d'apporter son concours aux parties pour régler leur différend. Dans la mesure où le processus se soldait par un échec, l'ordonnance prévoyait la nomination de l'arbitre Picher pour trancher l'affaire en dernier recours dans le cadre d'une procédure de médiation-arbitrage. Il devait rendre sa décision au plus tard le 31 octobre 2001 et en fixer l'exécution au 15 novembre 2001 ou après, à sa convenance.

[21] Les parties ayant été incapables de régler leur différend avec l'aide du directeur exécutif du Conseil, l'affaire a été renvoyée à l'arbitre Picher en septembre 2001, conformément à l'ordonnance du Conseil du 25 juillet 2001.

[22] Le 22 octobre 2001, l'arbitre Picher a demandé par écrit au Conseil de prolonger son mandat de trois mois, jusqu'au 31 janvier 2002, parce que les discussions

that discussions had been sufficiently positive to merit an extension. It was his opinion that "the chances for a settlement, or alternatively a more constructive and acceptable award, will be greatly enhanced by such an extension of the time period."

[23] On October 25, 2001, the Board extended arbitrator Picher's mandate on the basis of these representations.

[24] On December 6, 2001, VIA's application for leave to appeal the decision of the Federal Court of Appeal to the Supreme Court of Canada was dismissed (see *VIA Rail Canada Inc.* v. *Cairns et al.* (2001), 285 N.R. 198).

[25] On January 15, 2002, arbitrator Picher requested a further extension to May 31, 2002, stating in part that a recent decision of the Quebec Superior Court could have some impact on the evolving positions of the parties and the terms of any potential settlement. The Board did not immediately grant this extension and solicited the parties' views as to a further extension.

[26] On February 5, 2002, by way of a conference call, the Board canvassed the opinion of all the parties, including the intervenors (VIA, CN and the UTU), as to the opportunity of giving a further extension to arbitrator Picher to resolve outstanding issues. Since two days of mediation between VIA and CN had already been scheduled for February 6 and 7, 2002, the Board agreed to extend arbitrator Picher's mandate to February 11, 2002. The scheduled mediation sessions did not provide a final resolution of the matter.

[27] On February 11, 2002, the Board issued a ruling that it was not extending arbitrator Picher's mandate any further on the basis that it had not been convinced that a further delay would serve the best interest of the conductors. The Board stated that it was concerned that, some two and one half years later, the BLE had yet to implement at least one of the Board's direct orders that were not part of arbitrator Picher's mandate, namely the payment of the conductors' legal fees. The Board observed that the non-payment of legal fees as ordered in *George Cairns et al. (35)*, *supra*, had become a detriment to the conductors' ability to continue to finance the mediation and any eventual arbitral proceedings before arbitrator Picher. Consequently, the Board peremptorily set two sets of hearing dates: (a) to hear evidence and argument concerning legal expenses

avaient suffisamment progressé pour qu'il vaille la peine de poursuivre la médiation. Il était d'avis que «la prolongation du délai accroîtrait sensiblement les chances d'en arriver à un règlement, ou subsidiairement, à une décision plus constructive et acceptable». (traduction)

[23] Le 25 octobre 2001, le Conseil s'est rendu aux arguments de l'arbitre Picher et a accordé la prolongation demandée.

[24] Le 6 décembre 2001, la Cour suprême du Canada a rejeté la demande d'autorisation d'interjeter appel de la décision de la Cour d'appel fédérale que VIA lui avait adressée (voir *VIA Rail Canada Inc.* v. *Cairns et al.* (2001), 285 N.R. 198).

[25] Le 15 janvier 2002, l'arbitre Picher a demandé une nouvelle prolongation de son mandat jusqu'au 31 mai 2002, en indiquant notamment qu'une décision récente de la Cour supérieure du Québec pourrait avoir une incidence sur les points de vue moins rigides des parties et les modalités d'un éventuel règlement. Le Conseil a décidé de solliciter les vues des parties sur cette question avant de rendre sa décision.

[26] Le 5 février 2002, dans le cadre d'une téléconférence, le Conseil a recueilli les vues de toutes les parties, y compris celles des intervenants (VIA, le CN et le TUT) sur la question de la prolongation du mandat de l'arbitre Picher. Vu qu'il y avait déjà deux journées de médiation de prévues avec VIA et le CN, les 6 et 7 février 2002, le Conseil a accepté de prolonger le mandat de l'arbitre Picher jusqu'au 11 février 2002. Les efforts de médiation n'ont toutefois pas porté fruit.

[27] Le 11 février 2002, le Conseil a rejeté la demande de prolongation de l'arbitre Picher au motif qu'il n'était pas convaincu qu'une nouvelle prolongation servirait les intérêts fondamentaux des chefs de train. Le Conseil a alors déclaré qu'il n'arrivait pas à comprendre comment il se faisait qu'en deux ans et demi ou presque, la FIL n'avait pas trouvé le moyen de donner suite ne serait-ce qu'à l'une des ordonnances du Conseil qui ne faisaient pas partie du mandat de l'arbitre Picher, soit le paiement des frais judiciaires des chefs de train. Le Conseil a fait observer que le défaut de mettre à exécution l'ordonnance rendue dans *George Cairns et autres (35)*, précitée, avait compromis la capacité des chefs de train de continuer à assumer les coûts de la médiation et de toute procédure d'arbitrage possible devant l'arbitre Picher. En conséquence, le Conseil a

with respect to proceedings before the Board, lost wages, expenses and related issues concerning the arbitration mediation process as well as issues of enforcement; and (b) to hear evidence and argument on appropriate remedies with respect to all other outstanding remedies as well as issues of enforcement resulting from *George Cairns et al. (35)*, *supra*.

[28] On March 4, 2002, the Board was required to issue another letter decision concerning a clarification requested by VIA about certain issues arising from the Board's ruling of February 11, 2002, and the responses received from other parties (see *George Cairns et al.*, March 4, 2002 (CIRB LD 624)). In this letter decision, the Board decided that (a) VIA was not an interested party to the dispute between the BLE and the conductors as to expenses and costs resulting from *George Cairns et al. (35)*, *supra*; (b) that it would hear the parties on the remedial orders; and (c) dismissed VIA's contention that it was not being provided with the right to a fair hearing because of the short time frames to review the conductors' submissions, authorities and witness list before the hearing. The Board also stated that it would hear the entire matter and not rule on certain disputes between the BLE and the conductors in advance of obtaining VIA's submissions on remedies.

[29] On the same day, March 4, 2002, the Board simultaneously issued *Reasons for decision VIA Rail Canada Inc. et al.*, [2002] CIRB no. 163, dismissing an application by the BLE for the reconsideration of its February 11, 2002 ruling not to renew the mandate of arbitrator Picher for a third time.

[30] On March 22, 2002, after hearing the parties on the extent of legal expenses and costs to the conductors to be ordered as a result of *George Cairns et al. (35)*, *supra*, the Board issued an order to the BLE to compensate the conductors for their legal expenses and costs with respect to the original hearing and with

fixé péremptoirement deux dates d'audience pour entendre les preuves et les arguments des parties a) sur la question des frais judiciaires se rapportant aux procédures devant le Conseil, à la perte salariale, aux frais engagés et à des questions connexes ayant rapport avec la procédure de médiation-arbitrage, de même que sur les questions d'exécution; et b) sur les ordonnances de redressement qu'il était indiqué de rendre pour corriger les conséquences néfastes de la non-exécution des autres redressements, de même que sur des questions d'exécution de l'ordonnance découlant de la décision *George Cairns et autres (35)*, précitée.

[28] Le 4 mars 2002, le Conseil a rendu une autre décision-lettre pour clarifier certaines questions découlant de la décision du 11 février 2002 et des réponses reçues des autres parties, à la demande de VIA (voir *George Cairns et autres*, 4 mars 2002 (CCRI LD 624)). Dans cette décision, le Conseil a statué que a) VIA n'avait pas qualité de partie intéressée dans le différend opposant la FIL et les chefs de train concernant les frais à payer en application de la décision *George Cairns et autres (35)*, précitée, b) qu'il entendrait les observations des parties sur la question des ordonnances de redressement; et c) qu'il rejetait les prétentions de VIA, qui soutenait être privée du droit à une audience impartiale en raison du peu de temps qui lui était accordé pour examiner les observations des chefs de train, la jurisprudence et la liste des témoins. Le Conseil a aussi déclaré qu'il entendait instruire toute l'affaire et qu'il n'avait pas l'intention de statuer sur un certain nombre de différends opposant la FIL et les chefs de train avant d'avoir obtenu les observations de VIA sur la question des redressements.

[29] Le même jour, c'est-à-dire le 4 mars 2002, le Conseil a aussi rendu ses motifs de décision dans *VIA Rail Canada Inc. et autres*, [2002] CCRI nº 163, rejetant la demande de la FIL afin que soit réexaminée la décision, datée du 11 février 2002, de ne pas accorder la troisième prolongation de mandat demandée par l'arbitre Picher.

[30] Le 22 mars 2002, après avoir entendu les observations des parties sur la question des frais judiciaires et autres des chefs de train, dont le Conseil devait ordonner le paiement en application de la décision *George Cairns et autres (35), précitée*, le Conseil a ordonné à la FIL de verser aux chefs de train

respect to the applications for reconsideration, the rehearing of the matter and the quantum hearing.

II - Further Litigation of Matters With Respect to *George Cairns et al. (35), supra*

[31] Notwithstanding *George Cairns et al. (35), supra*, and parallel to the continuing matters before the Board just described, the BLE and VIA nonetheless carried on with arbitration proceedings concerning CCAA issues ordered to be renegotiated as per that decision.

[32] **Firstly**, an arbitration dealing with the flow-back rights of conductors under the Transfer Agreement from VIA to CN pursuant to the CCAA was under advisement before arbitrator Picher at the time the Board's decision was rendered. The arbitration decision notes that written submissions in argument as well as reply and supplemental submissions continued to be forwarded to the arbitrator up to November 17, 1999, almost a month after *George Cairns et al. (35), supra*, was issued.

[33] Meanwhile, in light of the Board's findings, CN, the UTU, who were parties to these arbitration proceedings, and the conductors, asked the arbitrator, to either dismiss the dispute before him or to suspend the proceedings. The BLE and VIA urged the arbitrator to render his award. The award was issued on November 25, 1999, concluding that conductors at VIA had a right to return to CN under the UTU Transfer Agreement. The arbitrator also concluded that the Board's orders had no effect on his jurisdiction to decide the matter at issue, and that his proceedings were not rendered "nugatory" as a result of the Board's decision.

[34] On the very day this award was issued, VIA ordered the conductors entitled to return to CN to report to the CN operations centre within 72 hours, failing which, they risked forfeiting their chance to exercise their seniority with CN. The conductors were also told that VIA would be permanently cutting off salary

une indemnité égale au montant des frais judiciaires et autres engagés relativement à l'audition de l'affaire initiale, aux demandes de réexamen, à la tenue d'une nouvelle audience ainsi qu'à l'audience sur le montant des dommages-intérêts.

II - Autres contestations relativement à la décision *George Cairns et autres (35)*, précitée

[31] Sans égard à la décision *George Cairns et autres (35)*, précitée, et bien que se poursuivaient les affaires en instance devant le Conseil décrits ci-dessus, la FIL et VIA ont poursuivi la procédure d'arbitrage pour obtenir des décisions sur des aspects de l'ECÉ que le Conseil avait ordonné aux parties de renégocier.

[32] **Premièrement**, à la date à laquelle le Conseil a rendu sa décision, il y avait une procédure d'arbitrage en cours devant l'arbitre Picher en vue d'obtenir une décision sur la question des droits de retour au CN des chefs de train de VIA visés par l'entente de transfert, en vertu de l'ECÉ. Dans sa décision arbitrale, M. Picher mentionne que des observations écrites, de même que des répliques et des observations supplémentaires lui ont été adressées jusqu'au 17 novembre 1999, alors que cela faisait déjà presque un mois que la décision *George Cairns et autres (35)*, précitée, avait été rendue par le Conseil.

[33] Dans l'intervalle, vu les conclusions du Conseil, le CN de même que le TUT, qui étaient parties à la procédure d'arbitrage, et les chefs de train, ont fait valoir devant l'arbitre qu'il devait soit rejeter l'affaire dont il était saisi, soit suspendre la procédure. La FIL et VIA ont pour leur part exhorté l'arbitre à rendre sa décision, ce qu'il a fait le 25 novembre 1999, concluant que les chefs de train employés par VIA avaient le droit de retourner au CN en vertu de l'entente de transfert avec le TUT. L'arbitre a aussi conclu que les ordonnances du Conseil n'avaient aucune incidence sur son pouvoir de statuer sur la question en litige et que la procédure d'arbitrage en cours n'était pas devenue «futile» du fait de la décision du Conseil.

[34] Le jour même où l'arbitre a rendu sa décision, VIA a ordonné aux chefs de train qui avaient le droit de retourner au CN de se présenter au centre d'opérations du CN dans les 72 heures suivantes, faute de quoi ils risquaient de ne plus pouvoir faire valoir leur ancienneté au CN. Les chefs de train apprenaient

protection by signing out of the letter of protection concluded as part of the CCAA.

[35] Within 72 hours, the conductors appeared on CN's doorstep. (Incidentally, for the three and a half years that the conductors have been at CN, they have received salary protection as a result of a private agreement between the UTU, now the conductors' bargaining agent at CN until court matters are resolved.)

[36] In December 1999, CN brought a motion for judicial review of arbitrator Picher's decision. On December 14, 2001, the Quebec Superior Court quashed the arbitrator's decision, with the effect that the conductors were to be returned to VIA. That decision is now under appeal before the Quebec Court of Appeal.

[37] **Secondly**, on February 25, 2000, in a related file, the UTU filed a complaint of unfair labour practice against VIA, alleging discriminatory conduct prejudicial to the careers of the conductors who had been transferred to CN as a result of the arbitrator's decision - as noted now once more represented by the UTU - more particularly because of VIA's lack of cooperation in imparting information to CN concerning its former conductors in order to allow for certain benefits at CN to occur. The UTU raised the BLE's continuing inaction towards VIA's former conductors. On August 23, 2001, the Board dismissed the UTU's application on the basis that any claims by the conductors against VIA had to be processed through the BLE as their legitimate bargaining agent at VIA (see *VIA Rail Canada Inc.*, [2001] CIRB no. 127). However, the Board made some strong observations about the decidedly lack of cooperation between VIA and the UTU with respect to its former conductors and the fact that the parties "would be better served by addressing the consequences of this decision [*George Cairns et al. (35)*, *supra*] as quickly as possible."

[38] **Thirdly**, yet further arbitrations were commenced before arbitrator Picher with regards to the very selection process ordered reopened by *George Cairns et al. (35)*, *supra*. A policy grievance on the merit of the selection process under the CCAA was the first to be adjudicated. This arbitration concluded on March 16, 2000, and an award was issued on May 2, 2000. The

également que VIA mettait fin de façon définitive à la protection salariale qui leur était accordée en mettant fin à l'entente conclue à cet égard dans le cadre de l'ECÉ.

[35] Soixante-douze heures plus tard, tous les chefs de train concernés étaient retournés au CN. (Soit dit en passant, depuis leur retour au CN il y a trois ans et demi, les chefs de train bénéficient d'une protection salariale en vertu d'une entente privée conclue avec le TUT, l'agent négociateur actuel des chefs de train au CN jusqu'à ce que soient réglées les affaires en instance devant les tribunaux.)

[36] En décembre 1999, le CN a demandé le contrôle judiciaire de la décision de l'arbitre Picher. Le 14 décembre 2001, la Cour supérieure du Québec a annulé la décision de l'arbitre, obligeant ainsi les chefs de train à retourner chez VIA. Cette décision fait actuellement l'objet d'un appel devant la Cour d'appel du Québec.

[37] **Deuxièmement**, le 25 février 2000, dans le cadre d'une affaire connexe, le TUT a saisi le Conseil d'une plainte de pratique déloyale de travail, alléguant que VIA s'adonnait à des pratiques discriminatoires qui compromettaient la carrière des chefs de train - à nouveau représentés par le TUT - qui étaient retournés au CN après la sentence arbitrale. Le syndicat reprochait surtout à l'employeur de ne pas avoir communiqué certaines données dont le CN avait besoin aux fins du calcul de certains avantages payables aux chefs de train. Le TUT s'est aussi attardé sur le fait qu'à ce jour la FIL n'avait toujours rien fait pour venir en aide aux chefs de train. Le 23 août 2001, le Conseil a rejeté la demande du TUT au motif que la plainte contre VIA devait être présentée par la FIL, l'agent négociateur reconnu des chefs de train chez VIA (voir *VIA Rail Canada Inc.*, [2001] CCRI n° 127). Par ailleurs, le Conseil n'a pas manqué de réagir vivement au manque flagrant de collaboration entre VIA et le TUT pour corriger la situation des chefs de train et a fait observer que les parties «seraient mieux servies en les [redressements prévus dans *George Cairns et autres (35)*, précitée] abordant dans les plus brefs délais».

[38] **Troisièmement**, on a continué encore et encore à adresser des demandes à l'arbitre Picher en vue d'obtenir des décisions sur le processus de sélection dont le Conseil avait ordonné la renégociation dans *George Cairns et autres (35)*, précitée. L'arbitre a commencé par trancher un grief collectif portant sur le bien-fondé du processus de sélection prévu dans l'ECÉ.

arbitrator dismissed the policy grievance, concluding that the employer had the right to establish a selection process and to limit training opportunities to correspond to the number of actual locomotive engineer vacancies in any given terminal. This award resulted in the denial of 21 grievances on the issue of the viability of a selection process. This award was followed by the further adjudication of 18 grievances concerning work habits assessment, 9 grievances concerning the mechanical aptitude test in relation to the selection process, 9 grievances related to the interview process and two grievances for other related reasons. Eleven grievances were settled, three were withdrawn. These awards were issued between April 2000 and January 2001, with apparently no deference given to the Board's orders.

[39] With this litigation as a background, not surprisingly the parties have been unable to this day to negotiate the amendments to the CCAA ordered in *George Cairns et al. (35)*, *supra*. The conductors now ask the Board to decide and impose appropriate remedies. This decision concerns the determination and application of these remedies.

PART II

III - Preliminary Objections Raised by VIA and the BLE to the Board's Jurisdiction on Remedial Issues

[40] As a preliminary objection to the Board's jurisdiction to now impose the remedies in this matter, VIA submitted, with the support of the BLE, that by amending any part of its original remedies, the Board would be illegally reconsidering its decision by setting aside its own decision. On this issue, the Board ruled orally at the hearing that it was not prepared to reconsider or enlarge its previous remedies as this would be contrary to the conclusions of the decision of the Federal Court of Appeal. It further ruled that the evidence to be presented on the matter of remedies should be consistent with its conclusions in *George Cairns et al. (35)*, *supra*; and *George Cairns et al. (LD 464)*, *supra*. The Board clarified that it would not hear any evidence on whether the CCAA was substandard or whether the overall conditions negotiated by the BLE on behalf of the conductors were in keeping with industry standards, as these parts of the original claim had been dismissed. It also stated that the

La procédure d'arbitrage a pris fin le 16 mars 2000 et la décision a été rendue le 2 mai 2000. L'arbitre a rejeté le grief collectif en concluant que l'employeur avait le droit d'établir un processus de sélection et de faire concorder les places de formation avec le nombre réel de postes de mécanicien de locomotive à combler dans un complexe ferroviaire donné. La décision a entraîné le rejet de 21 griefs contestant l'application d'un processus de sélection. L'arbitre a ensuite statué sur 18 griefs concernant l'évaluation des méthodes de travail, neuf griefs concernant l'utilisation d'un test d'aptitude à la mécanique dans le cadre du processus de sélection, neuf griefs concernant le processus d'entrevue et deux griefs concernant d'autres mesures connexes. Onze griefs ont été réglés et trois ont été retirés. L'arbitre a rendu ses décisions entre les mois d'avril 2000 et janvier 2001, sans jamais tenir compte, semble-t-il, des ordonnances rendues par le Conseil.

[39] Avec toutes ces contestations qui les accaparent, les parties n'ont évidemment pas trouvé le temps à ce jour de renégocier les modalités de l'ECÉ pour se conformer à la décision *George Cairns et autres (35)*, précitée. Les chefs de train demandent dès lors au Conseil de déterminer et d'imposer les redressements jugés nécessaires. La présente décision porte donc sur la détermination et l'application de ces redressements.

PARTIE II

III - Objections préliminaires de VIA et de la FIL quant à la compétence du Conseil d'imposer des redressements

[40] Dans le cadre d'une objection préliminaire quant à la compétence du Conseil d'imposer des redressements dans l'affaire qui nous occupe, VIA a fait valoir, avec l'appui de la FIL, qu'en modifiant quelque aspect que ce soit de ses ordonnances de redressement initiales, le Conseil se trouverait à réexaminer illégalement sa décision en annulant sa propre décision. À cet égard, le Conseil a statué de vive voix à l'audience qu'il n'entendait pas réexaminer ou modifier ses ordonnances de redressement initiales, étant donné les conclusions de la Cour d'appel fédérale. Il a aussi statué que la preuve présentée sur la question des redressements devait cadrer avec les conclusions auxquelles il en était arrivé dans les décisions *George Cairns et autres (35)*, précitée; et *George Cairns et autres (LD 464)*, précitée. Le Conseil a précisé qu'il refuserait d'entendre les preuves sur la question de savoir si l'ECÉ était conforme ou non aux normes ou si les conditions générales négociées par la FIL pour le

only usefulness of industry standards would be to support a proposal or position taken with respect to the three areas the Board had ordered reopened: (1) the selection process; (2) seniority provision; and (3) the application of the Special Agreement. However, the compensation of conductors during the training period, back pay as it relates to seniority and other compensation and training issues having incidental effects on the ordered remedies could legitimately be raised. The Board reserved its jurisdiction to separately address financial compensation not entirely resolved by the present proceedings.

[41] Expanding on the above oral ruling, the Board adds the following. VIA's suggestion that the Board should limit its jurisdiction to the strict confines of its original order without any consideration of the passage of time and intervening factors, would be to take an unnecessarily narrow and technical view of the *Code*. The *Code* was devised according to a tradition of labour legislation and policy designed to promote free collective bargaining and the constructive settlement of disputes, as is set out in the *Code*'s Preamble. Accordingly, every section of *Part I* is interpreted by the Board with these objectives in mind. The liberal interpretation to be given to the *Code*'s provisions is further reinforced by the correspondingly broad berth of remedial powers that were added to the *Code* under section 99 in 1999.

[42] In its reasons for dismissing the application for judicial review of *George Cairns et al. (35)*, *supra*, the Federal Court of Appeal made two important statements. First, section 99(2) of the *Code* provides the Board with both the flexibility and the authority to create the innovative remedies, including remedies based on the principles of equity, which are needed to counteract breaches of the *Code* and to fulfil its purposes and objectives. Second, the court decided that the remedies contained in *George Cairns et al. (35)*, *supra*, were appropriate in that the resulting order was wholly consistent with the *Code*'s purpose of balancing the encouragement of free collective bargaining with

compte des chefs de train correspondaient aux normes en vigueur dans le secteur ferroviaire, étant donné que ces aspects de la demande initiale avaient été rejetés. Il a aussi indiqué qu'il n'y avait aucune raison d'invoquer les normes sauf si c'était pour étayer une proposition ou un point qu'on voulait faire valoir à propos des trois aspects de l'entente dont le Conseil avait ordonné la renégociation, c'est-à-dire 1) le processus de sélection, 2) les dispositions relatives à l'ancienneté; et 3) l'application de l'entente spéciale. En revanche, il était possible de formuler des observations sur la question de l'indemnisation des chefs de train durant la période de formation, du paiement rétroactif eu égard à la question de l'ancienneté et d'autres questions d'indemnisation et de formation ayant des effets indirects sur les ordonnances de redressement. Le Conseil s'est réservé le pouvoir de trancher les questions d'indemnisation qui n'auront pas été entièrement réglées dans le cadre de la présente affaire.

[41] Pour étoffer la décision rendue à l'audience décrite au paragraphe précédent, le Conseil ajoute ce qui suit. La suggestion de VIA selon laquelle le Conseil devrait exercer ses pouvoirs dans les strictes limites de son ordonnance sans tenir compte du temps écoulé et des faits nouveaux équivaudrait pour le Conseil à adopter une interprétation inutilement restrictive et technique du *Code*. Le *Code* procède d'une tradition de lois et de politiques du travail conçus dans le but de favoriser la pratique des libres négociations collectives et le règlement positif des différends, ainsi qu'il est indiqué dans le Préambule du *Code*. En conséquence, chaque disposition de la *Partie I* doit être interprétée par le Conseil en tenant compte de ces objectifs. Il suffit d'examiner les vastes pouvoirs de redressement qui ont été inclus à l'article 99 du *Code* en 1999, pour obtenir confirmation de l'interprétation libérale à donner aux dispositions du *Code*.

[42] Dans ses motifs de rejet de la demande de contrôle judiciaire de la décision *George Cairns et autres (35)*, précitée, la Cour d'appel fédérale a formulé deux observations importantes. La première, c'est que le paragraphe 99(2) du *Code* accorde au Conseil la latitude et l'autorité nécessaires pour créer les ordonnances de redressements innovateurs qui s'imposent, en se fondant notamment sur les principes de l'équité, pour parer aux violations du *Code* et en réaliser les objectifs. La seconde, c'est que les redressements prévus dans *George Cairns et autres (35)*, précitée, sont justifiés et que l'ordonnance qui en résulte est tout à fait compatible avec l'objet du *Code*,

the protection of employees who are represented by a bargaining agent.

[43] The Board does not apply the *Code*'s provisions in a vacuum. It relies on constructive means to maintain effective industrial relations, based in part on its recognized expertise in dealing with labour relations matters (see section 10(5) of the *Code*). These means are not dictated by the *Code*, but have been left to the discretion of the Board. So long as its approach is "rationally connected to the union's breach and to its consequences" as stated by the Federal Court, the Board has a far-reaching discretion in fashioning an appropriate remedy. The Board's broad authority under section 99(2) of the *Code* is based on the principles articulated by the Supreme Court in its seminal decision of *Royal Oak Mines* v. *Canada (Labour Relations Board)*, [1996] 1 S.C.R. 369. This decision also stands for the proposition that the Board is to make its decisions based on the principles of equity. The notion of equity, consistent with the objectives of the *Code*, requires the Board to balance the encouragement of free collective bargaining with the protection of employees who are represented by a bargaining agent. It is in this sense that section 99(2) gives the Board both the flexibility and the authority to create the innovative remedies needed to counteract breaches of the *Code* and to fulfil its purposes and objectives as long as the remedies are rationally connected to the breaches *(see Société Radio-Canada* v. *Association des réalisateurs*, judgement rendered from the bench, A-32-02, February 25, 2003 (F.C.A.)).

[44] Consequently, to the extent that it dismissed certain parts of the original application, the Board has not revisited those issues or amended its original order. However, given the principles set out in the previous paragraph, the Board is of the view that it can adapt the remedies it ordered in October 1999 to make them relevant to the present time, notwithstanding the fact that the Federal Court of Appeal considered those remedies to have been entirely appropriate. For the Board not to adapt its original order to reflect the

c'est-à-dire trouver un juste équilibre entre la pratique des libres négociations collectives et la protection des droits des employés qui sont représentés par un agent négociateur.

[43] Le Conseil n'applique pas les dispositions du *Code* hors contexte. Il recourt à des moyens constructifs pour favoriser des relations de travail fructueuses en s'appuyant notamment sur ses compétences reconnues dans le domaine des relations du travail (voir le paragraphe 10(5) du *Code*). Ces moyens ne sont pas imposés par le *Code* mais laissés à la discrétion du Conseil. Dans la mesure où son approche «a un lien rationnel avec le manquement du syndicat et avec les conséquences de ce manquement», pour citer la décision de la Cour d'appel fédérale, le Conseil jouit d'un pouvoir discrétionnaire appréciable pour façonner les ordonnances de redressement qu'il juge indiquées. Les vastes pouvoirs que le paragraphe 99(2) du *Code* reconnaît au Conseil sont fondés sur les principes énoncés par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt source *Royal Oak Mines* c. *Canada (Conseil des relations du travail)*, [1996] 1 R.C.S. 369. Cet arrêt établit également que les décisions du Conseil doivent être fondées sur les principes de l'équité. Pour appliquer cette notion d'équité, en harmonie avec les objectifs du *Code*, le Conseil doit trouver un juste équilibre entre la pratique des libres négociations collectives et la protection des droits des employés qui sont représentés par un agent négociateur. C'est dans ce contexte que le paragraphe 99(2) accorde au Conseil la latitude et les pouvoirs nécessaires pour façonner les ordonnances de redressement innovatrices qui permettront de remédier aux violations du *Code* et d'en réaliser les buts et objectifs dans la mesure où les redressements ont un lien rationnel avec les violations: (voir l'arrêt *Société Radio-Canada* c. *Association des réalisateurs*, jugement prononcé à l'audience, A-32-02, le 25 février 2003 (C.A.F.))

[44] Par conséquent, dans la mesure où il a rejeté certains aspects de la demande initiale, le Conseil s'est abstenu d'examiner à nouveau ces questions ou de modifier son ordonnance initiale. Cependant, compte tenu des principes qui sont énoncés au paragraphe précédent, le Conseil est d'avis qu'il est habilité à adapter les ordonnances de redressement rendues en octobre 1999 pour tenir compte de la situation actuelle, sans égard au fait que la Cour d'appel fédérale a statué que ces ordonnances étaient totalement justifiées. En

passage of time would be to sidestep the balancing and remedial role intended by Parliament.

[45] This approach is also entirely consistent with the Board's powers under section 18 of the *Code*, which provides that:

> 18. The Board may review, rescind, amend, alter or vary any order or decision made by it, and may rehear any application before making an order in respect of the application.

IV - The Memorandum of Agreement Proposed by VIA and the BLE

[46] As a further preliminary matter, the BLE asked the Board to consider a proposed MOU (Memorandum of agreement) (referred to below), dated April 2002, negotiated between the BLE, VIA and CN, which according to the BLE and VIA, resolves all outstanding issues between them, including what they submitted to be the outstanding issues concerning the claims of the conductors in relation to the Board ordered remedies. The proposed MOU is the product of an attempt at a mediated settlement before arbitrator Michel Picher.

[47] The proposed MOU provides as follows:

> WHEREAS CN, VIA, and the UTU, on March 6th, 1987, have signed a Special Agreement to which is annexed a Memorandum of Agreement with respect to the Inter-Company Transfer of employees between CN and VIA (hereinafter the "UTU Transfer Agreement"), in accordance with the provisions of Article G of the Special Agreement;
>
> WHEREAS CN, VIA and the BLE, on June 4th, 1987, have signed a Special Agreement to which is annexed a Memorandum of Agreement with respect to the Inter-Company Transfer of employees between CN and VIA (hereinafter called the "BLE Transfer Agreement"), in accordance with the provisions of Article G of the Special Agreement;
>
> WHEREAS as a result of the implementation of the New Era Passenger Operation (NEPO) initiative, disputes arose between the parties hereto resulting in extensive litigation before various Courts, Boards and Tribunals;
>
> WHEREAS the parties wish to resolve a number of disputes relating to the NEPO initiative of VIA, the Cairns complaint before the Canadian Industrial Relations Board [*sic*], the application of the BLE and the UTU Transfer Agreements, and the selection and seniority as VIA locomotive engineers of VIA conductors affected by NEPO;

n'adaptant pas son ordonnance initiale pour tenir compte du temps écoulé, le Conseil se déroberait à son devoir légal de pondérer les objectifs du *Code* et de façonner les redressements qu'il juge indiqués.

[45] L'approche décrite aux paragraphes précédents s'harmonise à tous égards avec les pouvoirs conférés au Conseil par l'article 18 du *Code*, qui prévoit ce qui suit:

> 18. Le Conseil peut réexaminer, annuler ou modifier ses décisions ou ordonnances et réinstruire une demande avant de rendre une ordonnance à son sujet.

IV - Le protocole d'entente proposé par VIA et la FIL

[46] Dans le cadre d'une autre question préliminaire, la FIL a aussi demandé au Conseil de prendre en considération un projet de PE (protocole d'entente) (reproduit ci-dessous), daté du mois d'avril 2002, négocié entre la FIL, VIA et le CN. La FIL et VIA soutiennent que ce projet règle tous les points qui sont encore en litige, y compris, disent-ils, les différends concernant les prétentions des chefs de train relativement aux redressements ordonnés par le Conseil. Le projet de PE est le fruit d'une tentative pour en venir à un règlement par la médiation avec l'aide de l'arbitre Michel Picher.

[47] Le projet de PE est reproduit ci-après:

> ATTENDU QUE, le 6 mars 1987, le CN, VIA et le TUT ont signé une entente spéciale à laquelle est annexé un protocole d'entente portant sur le transfert des employés du CN à VIA (ci-après appelée «l'entente de transfert avec le TUT»), en conformité avec les dispositions de l'article G de l'entente spéciale;
>
> ATTENDU QUE, le 4 juin 1987, le CN, VIA et la FIL ont signé une entente spéciale à laquelle est annexé un protocole d'entente portant sur le transfert des employés du CN à VIA (ci-après appelée «l'entente de transfert avec la FIL»), en conformité avec les dispositions de l'article G de l'entente spéciale;
>
> ATTENDU QUE la mise en oeuvre du projet Ère nouvelle pour les services voyageurs (ENSV) a suscité des différends entre les parties aux présentes et a donné lieu à une pléthore d'instances devant des cours de justice, conseils, commissions et tribunaux;
>
> ATTENDU QUE les parties souhaitent régler un certain nombre de différends concernant le projet ENSV, la plainte Cairns devant le Conseil canadien des relations industrielles, la mise en oeuvre des ententes de transfert avec le TUT et la FIL, ainsi que la sélection et la détermination de l'ancienneté des chefs de train de VIA touchés par le projet ENSV qui obtiennent le titre de mécanicien de locomotive chez VIA;

WHEREAS, in order to arrive at a satisfactory settlement of all outstanding disputes as aforesaid resulting from the signature of the Crew Consist Adjustment Agreement (CCAA) by VIA and the BLE, the implementation of NEPO and the Orders of the CIRB in the Cairns matter, it will be necessary to amend in part the UTU Transfer Agreement and the BLE Transfer Agreement.

THEREFORE, it is agreed by the parties:

1. The above recitals form an integral part of this Agreement.

ISSUE 1 - SELECTION PROCESS

A) Eligibility

2. All former conductors, assistant conductors or yardmasters (hereinafter referred to as "Conductors") employed at VIA as of July 1st, 1998 who did not elect locomotive engineer training and returned to service at CN or did elect locomotive engineer training and were not provided an opportunity for selection and training at their terminal and returned to service at CN or who made no election and returned to service at CN may, within sixty (60) days, elect, in writing, to be placed on the priority lists (by terminal and by seniority district) for selection and training for a permanent vacancy as a locomotive engineer.

3. VIA and the BLE shall establish a single national selection committee to evaluate and select for locomotive training all former Conductors who elect under paragraph 2. The selection committee shall include two representatives of the BLE, one of whom shall be a former Conductor who has trained and subsequently qualified as a locomotive engineer and selected in agreement with the Cairns' group.

4. Any former Conductors who are disqualified, at any stage, from the process of selection and training, may grieve to expedited CROA arbitration their removal from the selection and training process. The CROA arbitrator may sustain their removal or may reinstate them to the process on such terms as he or she may deem appropriate.

B) Priority List

5. All eligible employees who were not given the opportunity to complete the selection process will be given the opportunity to complete the selection process.

6. All eligible employees who have already successfully completed the selection process, but for whom there was no locomotive engineer position available in their terminal and all those who will successfully complete it as provided in paragraph 5 above, will have their names placed on a "priority list" in their terminal.

ATTENDU QUE, pour en arriver à un règlement satisfaisant de tous les points encore en litige mentionnés précédemment qui résultent de la signature de l'entente concernant la composition des équipes (ECÉ) par VIA et la FIL, de la mise en oeuvre du projet ENSV et des ordonnances rendues par le CCRI dans l'affaire Cairns, il sera nécessaire de modifier certaines dispositions de l'entente de transfert avec le TUT et de l'entente de transfert avec la FIL.

EN CONSÉQUENCE, les parties conviennent de ce qui suit:

1. Le préambule qui précède fait partie intégrante de la présente entente.

POINT EN LITIGE N° 1 - PROCESSUS DE SÉLECTION

A) Admissibilité

2. Tous les chefs de train, chefs de train adjoints et chefs de triage (ci-après appelés les «chefs de train») employés par VIA au 1er juillet 1998 qui n'ont pas exercé le choix de participer au programme de formation des mécaniciens de locomotive et qui sont retournés au CN ou qui ont exercé le choix de participer au programme de formation et qui n'ont pas eu la possibilité de participer au processus de sélection en vue d'être admis au programme de formation dans leur complexe ferroviaire d'attache et qui sont retournés au CN, ou qui n'ont pas exercé de choix et qui sont retournés au CN peuvent, dans un délai de soixante (60) jours, demander par écrit d'être inscrits sur les listes de priorité (applicables à leur complexe ferroviaire et district d'ancienneté d'attache) en vue de participer au processus de sélection et d'être admis au programme de formation pour obtenir un poste permanent vacant de mécanicien de locomotive.

3. VIA et la FIL établiront un comité national unique de sélection aux fins de l'évaluation et de la sélection des chefs de train qui se prévalent des modalités du paragraphe 2. Le comité de sélection sera constitué de deux représentants de la FIL, dont un ancien chef de train ayant participé au programme de formation et obtenu le titre de mécanicien de locomotive, choisi de concert avec le groupe Cairns.

4. Les chefs de train qui sont exclus du processus de sélection et de formation, à une étape ou à une autre, ont le droit de saisir le Bureau d'arbitrage des chemins de fer du Canada (CROA) d'un grief d'arbitrage accéléré pour contester leur exclusion. L'arbitre du CROA peut confirmer leur exclusion ou les réadmettre dans le processus selon les modalités qu'il juge indiquées.

B) Liste de priorité

5. Tous les travailleurs admissibles qui n'ont pas eu la possibilité de participer au processus de sélection auront l'occasion de le faire.

6. Tous les travailleurs admissibles qui ont franchi avec succès l'étape de la sélection mais pour lesquels il n'y avait pas de poste de mécanicien de locomotive vacant dans leur complexe ferroviaire d'attache, et tous ceux qui franchiront avec succès l'étape de la sélection selon les modalités du paragraphe 5 qui précède, seront inscrits sur une «liste de priorité» dans leur complexe ferroviaire d'attache.

7. Any permanent vacant position of locomotive engineer in a terminal will be offered by seniority order to the employees on the "priority list" for that terminal, subject to the successful completion of the training program; special provisions will apply to the terminals of Moncton and Senneterre as provided in paragraph 17(a).

8. The names of eligible employees in the terminal who do not accept in their seniority order for the vacant permanent position of locomotive engineer will be permanently struck from the "priority list".

9. The names of eligible employees in the terminal who accept in their seniority order the vacant permanent position of locomotive engineer, but who do not successfully complete the training program will be permanently struck from the "priority list".

10. If, in the terminal in which there is a permanent vacant position of locomotive engineer, no eligible employee accepts or no eligible employee successfully completes the training program, the position will be offered to NEPO group conductors on the seniority district priority list, by seniority, subject to the application of the relocation lump sum benefit of $25,000, in the event of an effective relocation. Should a canvass of employees by seniority not identify a volunteer, the seniority district list shall next be canvassed by reverse order of seniority, and any employee who declines the opportunity shall be deemed to have forfeited any right to be canvassed for any future vacancies at other terminals in his or her seniority district. The application of this paragraph shall not affect the standing of any NEPO group conductor on his or her terminal priority list.

11. If, in the terminal in which there is a permanent vacant position of locomotive engineer, no eligible employee accepts or no eligible employee successfully completes the training program, the provisions of the BLE Transfer Agreement will apply.

ISSUE 2 - SENIORITY

12. Layoffs and recalls:

For the purpose of layoffs and recalls, the VIA conductors (**NEPO group**) working as locomotive engineers at VIA at the time of a layoff will be laid off and recalled in rateable proportion to their numbers then in service at VIA at their terminal at the time of the layoff, as compared with the number of locomotive engineers who are not VIA conductors (**non-NEPO group**). For example, if the complement of locomotive engineers at the time of a layoff at a terminal is ninety (90) **non-NEPO locomotive engineers** and thirty (30) **NEPO locomotive engineers**, the two groups will be laid off on the basis of a ration of 3.1, with the first three to be selected from the **non-NEPO group**, the next from the **NEPO group**, and so on. Recalls will be in reverse order of layoffs. **Layoffs and recalls by terminal shall be in an order which most closely maintains the then current ratio of the two groups at the terminal**. It is understood that terminal ratios will change overtime [*sic*], as **NEPO and non-NEPO locomotive**

7. Les postes permanents de mécanicien de locomotive qui deviennent vacants dans un complexe ferroviaire seront offerts aux employés inscrits sur la «liste de priorité» de ce complexe en fonction de leur ancienneté, à la condition d'avoir terminé le programme de formation avec succès; des règles particulières s'appliquent dans les cas des complexes ferroviaires de Moncton et Senneterre, en conformité avec le paragraphe 17a).

8. Les employés admissibles qui refusent le poste permanent vacant de mécanicien de locomotive qu'on leur offre, par ordre ancienneté, dans leur complexe ferroviaire d'attache seront rayés de la «liste de priorité» de façon permanente.

9. Les employés admissibles qui acceptent le poste permanent vacant de mécanicien de locomotive qu'on leur offre, par ordre d'ancienneté, mais qui échouent au programme de formation, seront rayés de la «liste de priorité» de façon permanente.

10. Lorsque, dans le complexe ferroviaire où il y a un poste permanent de mécanicien de locomotive à combler, aucun employé admissible n'accepte le poste ou ne termine avec succès le programme de formation, le poste est offert, par ordre d'ancienneté, aux chefs de train visés par le projet ENSV qui sont inscrits sur la liste de priorité du district d'ancienneté et ouvre droit au versement de l'indemnité forfaitaire de réinstallation de 25 000 $ dans les cas où il y a réinstallation. Si aucun des employés auxquels on offre le poste par ordre d'ancienneté ne se porte volontaire, le poste est offert aux employés inscrits sur la liste de priorité du district, par ordre inverse d'ancienneté. L'employé qui refuse une offre est réputé avoir renoncé à son droit de postuler un poste qui pourrait devenir vacant dans les autres complexes ferroviaires compris dans son district d'ancienneté. L'application de cette disposition n'a aucune incidence sur le rang d'ancienneté des chefs de train visés par le projet ENSV aux fins de la liste de priorité applicable à son complexe ferroviaire d'attache.

11. Lorsque, dans le complexe ferroviaire où il y a un poste permanent de mécanicien de locomotive à combler, aucun employé admissible n'accepte le poste ou ne termine le programme de formation avec succès, les modalités de l'entente de transfert avec la FIL s'appliquent alors.

POINT EN LITIGE N° 2 - ANCIENNETÉ

12. Licenciements et rappels

Aux fins des licenciements et des rappels, les chefs de train de VIA (**le groupe visé par le projet ENSV**) qui occupent un poste de mécanicien de locomotive chez VIA au moment où des licenciements sont annoncés sont licenciés et rappelés au prorata du nombre de chefs de train employés par VIA dans leur complexe ferroviaire d'attache au moment du licenciement, par rapport au nombre de mécaniciens de locomotive qui n'exercent pas de fonctions de chef de train chez VIA (**le groupe non visé par le projet ENSV**). Par exemple, s'il y a quatre-vingt-dix (90) **mécaniciens de locomotive non visés par le projet ENSV** et trente (30) **mécaniciens de locomotive visés par le projet ENSV** dans un complexe ferroviaire donné au moment où des licenciements sont annoncés, les employés des deux groupes sont licenciés dans une proportion de trois contre un, les trois premiers provenant des rangs du **groupe non visé par le projet ENSV**, le quatrième, du **groupe visé par le projet ENSV**, et ainsi de

engineers leave the active workforce, by retirement or otherwise.

13. Material change:

In the event of any material change initiated by VIA, **NEPO group locomotive engineers** will have access to any benefits (severance packages, bridging, etc,.) **in rateable proportion** as specified in paragraph 12, but beginning with **non-NEPO locomotive engineers**.

14. Vacation bids:

For the purpose of bidding vacations all **NEPO locomotive engineers** shall bid on the basis of their CN conductors' seniority, and **all non-NEPO locomotive engineers** shall bid on the basis of their locomotive engineers' seniority, subject to any local agreements made with the concurrence of NEPO locomotive engineers at the location.

ISSUE 3 - TRANSFER AGREEMENT

15. **NEPO group locomotive engineers** laid off from VIA will have the right to exercise their Conductor's seniority at CN.

16. **NEPO group locomotive engineers** laid off from VIA will have a right of recall to locomotive engineer positions at VIA in accordance with the provisions of paragraph 12.

17. CN, VIA and the BLE therefore agree to amend the BLE Transfer Agreement as follows:

(a) Notwithstanding the provisions of the BLE Transfer Agreement and more particularly the provisions of item 4 thereof, the bulletining provisions of the BLE Transfer Agreement shall be suspended at each terminal until all **NEPO group employees** at the terminal have been selected, trained and placed into vacancies as VIA locomotive engineers save at the terminals of Moncton and Senneterre. At the terminals of Moncton and Senneterre, the BLE Transfer Agreement shall be partially suspended to allow equal ongoing access to VIA locomotive engineer vacancies on a ratio of 1:1 as between **NEPO and non-NEPO candidates**, until **all eligible NEPO group employees** have been selected, trained and placed into vacancies as VIA locomotive engineers.

suite. Les rappels se font dans l'ordre inverse des licenciements. **Les licenciements et les rappels dans chaque complexe ferroviaire s'effectuent dans l'ordre qui permet le mieux de maintenir le ratio des deux groupes à ce moment-là**. Il est entendu qu'il y aura des changements dans le ratio des deux groupes dans chaque complexe ferroviaire au cours des années, à mesure que les **mécaniciens de locomotive des deux groupes (visés et non visés par le projet ENSV)** prennent leur retraite ou quittent la vie active pour d'autres raisons.

13. Changement matériel

Dans les cas où VIA décrète un changement matériel, les **mécaniciens de locomotive visés par le projet ENSV** ont le droit de se prévaloir de tous les avantages offerts (indemnités de départ, de transition, etc.) **au prorata de leur nombre**, en conformité avec le paragraphe 12, mais seulement après que les **mécaniciens de locomotive non visés par le projet ENSV** se soient prévalus de ces mêmes avantages.

14. Vacances

Aux fins de l'attribution des vacances, **les mécaniciens de locomotive visés par le projet ENSV** indiquent leurs préférences en fonction de leur ancienneté comme chef de train au CN, et **les mécaniciens de locomotive non visés par le projet ENSV** indiquent leurs préférences en fonction de leur ancienneté comme mécanicien de locomotive, sous réserve de l'existence d'une entente locale ayant reçu l'approbation des mécaniciens de locomotive visés par le projet ENSV à cet endroit.

POINT EN LITIGE N° 3 - ENTENTE DE TRANSFERT

15. **Les mécaniciens de locomotive visés par le projet ENSV** qui sont licenciés par VIA ont le droit de faire valoir leur ancienneté comme chef de train au CN.

16. **Les mécaniciens de locomotive visés par le projet ENSV** qui sont licenciés par VIA ont le droit d'être rappelés par VIA pour combler des postes de mécanicien de locomotive, en conformité avec les dispositions du paragraphe 12.

17. Le CN, VIA et la FIL conviennent dès lors de modifier l'entente de transfert conclue avec la FIL de la façon suivante:

a) Sans égard aux dispositions de l'entente de transfert conclue avec la FIL, notamment celles de l'article 4, l'application des dispositions de l'entente de transfert relatives à l'affichage est suspendue jusqu'à ce que **tous les employés compris dans le groupe visé par le projet ENSV** dans le complexe ferroviaire visé aient franchi les étapes de la sélection et de la formation et qu'on leur ait attribué un poste vacant de mécanicien de locomotive chez VIA, sauf dans les complexes ferroviaires de Senneterre et de Moncton. Dans le cas de ces deux complexes, l'entente de transfert conclue avec la FIL est suspendue en partie seulement pour permettre aux **candidats visés et non visés par le projet ENSV** d'avoir accès en nombre égal aux postes vacants de mécanicien de locomotive, jusqu'à ce que **tous les employés admissibles compris dans le groupe visé par le projet ENSV** aient franchi les étapes de la sélection et de la formation et qu'on leur ait attribué un poste vacant de mécanicien de locomotive chez VIA.

(b) Notwithstanding the provisions of the BLE Transfer Agreement and more particularly the provisions of item 5 thereof, recalls from layoffs to locomotive engineer position in each terminal at VIA will be made in the reverse order of such layoffs **as between NEPO and non-NEPO employees**.

18. CN, VIA, the UTU and the BLE therefore agree to add the following to the UTU Transfer Agreement:

Any conductor to whom the UTU Transfer Agreement applies and to whom the BLE Transfer Agreement does not apply and who becomes unable, in the exercise of his seniority at VIA, to hold a regular assignment as a locomotive engineer in his terminal at VIA will be entitled to avail himself of the provisions of item 5 a (flowback to CN) and item 5 b (recall to VIA) of the UTU Transfer Agreement.

19. The parties agree to initiate whatever action may be required to obtain the consent of the Minister of Labour to the amendments of the UTU Transfer Agreement and BLE Transfer Agreement.

ISSUE 4 - SETTLEMENT OF REMAINING ISSUES

20. As an integral part of the Memorandum of Agreement, it is further agreed as follows:

(a) VIA and the BLE shall withdraw without costs their appeal to the Tingley decision in the Quebec Court of Appeal;

(b) CN will desist from the Tingley decision as per article 476 of the *Code of civil procedure of Quebec*;

(c) VIA, the BLE and the UTU will desist from the Picher award and will file such desistment with the office of the Minister of Labour;

(d) In consideration of such withdrawals and desistments, the parties agree and undertake that neither the Picher award nor the Tingley decision will be precedent setting or binding upon them for the purposes of their rights and obligations under the UTU Transfer Agreement or the BLE Transfer Agreement in whole or in part.

21. CN undertakes to continue the employment of VIA Conductors affected by NEPO, subject to the terms of this Memorandum of Agreement and any applicable collective agreement.

22. The COMPLAINANTS are hereby approving, ratifying and signing through their authorized representatives, this Memorandum of Agreement to signify their concurrence and acceptance thereof as a final and binding settlement of all issues related to the Cairns matter (CIRB file 18938-C) and the implementation of the NEPO initiative.

AND THE PARTIES have signed this Memorandum of Agreement, at Toronto, this th day of April 2002...

(pages 2-6; emphasis added)

b) Sans égard aux dispositions de l'entente de transfert conclue avec la FIL, notamment celles de l'article 5, le rappel des employés licenciés occupant des postes de mécanicien de locomotive dans chaque complexe ferroviaire de VIA se fait dans l'ordre inverse de licenciement des **employés visés par le projet ENSV et des employés non visés par le projet ENSV**.

18. Le CN, VIA, le TUT et la FIL conviennent dès lors d'ajouter ce qui suit dans l'entente de transfert conclue avec le TUT:

Les chefs de train qui sont uniquement assujettis à l'entente de transfert avec le TUT et qui sont incapables, en faisant valoir leur ancienneté à VIA, de s'assurer un poste régulier comme mécanicien de locomotive dans leur complexe ferroviaire d'attache à VIA ont le droit de se prévaloir des dispositions de l'article 5a (retour au CN) et de l'article 5b (rappel au travail chez VIA) de l'entente de transfert conclue avec le TUT.

19. Les parties conviennent de prendre les mesures nécessaires pour faire approuver par la ministre du Travail les modifications apportées à l'entente de transfert avec le TUT et à l'entente de transfert avec la FIL.

POINT EN LITIGE N° 4 - RÈGLEMENT DES AUTRES DIFFÉRENDS

20. Dans le cadre du présent protocole d'entente, les parties conviennent aussi de ce qui suit:

a) VIA et la FIL abandonnent leur appel de la décision Tingley devant la Cour d'appel du Québec, sans frais;

b) le CN se désiste de la décision Tingley, en conformité avec l'article 476 du *Code de procédure civile du Québec*;

c) VIA, la FIL et le TUT se désistent de la décision Picher et déposeront leur désistement auprès du cabinet de la ministre du Travail;

d) En contrepartie des retraits et des désistements, les parties conviennent que ni la décision Picher ni la décision Tingley n'aura de valeur jurisprudentielle ou ne liera les parties eu égard aux droits et obligations qui résultent de l'entente de transfert avec le TUT et de l'entente de transfert avec la FIL, en tout ou en partie.

21. Le CN s'engage à garder à son service les chefs de train de VIA visés par le projet ENSV, sous réserve des modalités du présent protocole d'entente et des conventions collectives applicables.

22. Par les présentes, les PLAIGNANTS approuvent, ratifient et signent, par l'entremise de leurs représentants autorisés, le présent protocole d'entente pour attester qu'il énonce les modalités de règlement finales et exécutoires de toutes les questions ayant rapport avec l'affaire Cairns (dossier du CCRI n° 18938-C) et la mise en oeuvre du projet ENSV.

ET LES PARTIES ont signé le présent protocole d'entente, à Toronto, le e jour d'avril 2002...

(pages 2-6; traduction; c'est nous qui soulignons)

[48] The conductors submitted that the MOU was adverse to their interests because it had been negotiated without their participation and inadmissible on the basis that it was a document prepared in the course of settlement discussions. The Board admitted the proposal under reserve of its relevance and weight and, as will be seen, has considered it in reaching its decision.

[49] What the Board understands the BLE's and VIA's position to be is that the proposed MOU is the best position that these parties are prepared to put forward. Notably, the proposed MOU protects the employment of the BLE's traditional membership which is still employed at VIA as well as that of the CN locomotive engineers who have transferred to VIA since July 1, 1998, as a result of the continued application of the BLE Transfer Agreement. As CN is also a signatory to the proposed MOU, it also appears to settle the continuing dispute between VIA and CN with respect to the return of conductors from CN to VIA as evidenced in the undertakings under Issue 4 of the MOU. It resolves the issue of the reversal of arbitrator Picher's arbitral award presently before the Quebec Court of Appeal. The Board has also been led to understand that there is a financial component to this transaction, which the parties have maintained is not relevant to these proceedings and which has not been the subject of this inquiry.

PART III

V - Principles Applicable to the Board's Remedial Orders

[50] The issue to be determined at the outset is the principles that apply to the Board's remedial orders.

[51] The first principle comes from a statement of the Supreme Court in *Royal Oak Mines* v. *Canada (Labour Relations Board)*, *supra*, that there must be a relation between the breach, its consequences and the remedy:

> The case of *National Bank*, *supra*, held that **there must be a relation between the breach, its consequences and the remedy**. However, **the necessity for a rational connection** is evident from the wording of s. 99(2) which requires that the remedy imposed by the Board be designed to counteract any consequence of the contravention or failure to comply found by the Board. In other words, **the Board must be concerned about remedying a specific breach of the *Code*, and in so**

[48] Les chefs de train ont prétendu que cette entente était contraire à leurs intérêts parce qu'elle avait été négociée à leur insu et qu'elle était irrecevable du fait qu'elle résultait d'un effort de médiation en vue d'en venir à un règlement. Le Conseil a reçu en preuve le projet d'entente sous réserve de sa pertinence et de sa valeur probante et il en a tenu compte pour rendre sa décision, ainsi que nous le verrons plus loin.

[49] Si le Conseil comprend bien l'argument de la FIL et VIA, le projet de PE est la meilleure proposition que les deux parties sont disposées à présenter. Fait à noter, le projet protège les emplois des membres traditionnels de la FIL qui sont toujours employés par VIA, de même que ceux des mécaniciens de locomotive du CN qui sont passés chez VIA depuis le 1er juillet 1998, dans le cadre de l'application continue de l'entente de transfert conclue avec la FIL. Comme le CN est également partie à ce projet, il semble aussi régler le différend qui existe entre VIA et le CN sur la question du retour des chefs de train du CN chez VIA, comme en témoignent les engagements visant à régler le Point en litige n° 4. Le projet de PE règle également la question de l'annulation de la décision de l'arbitre Picher, qui a été portée en appel devant la Cour d'appel du Québec. Il semblerait en outre que la transaction comporte un aspect financier, qui n'aurait aucun rapport avec l'affaire qui nous occupe, aux dires des parties, et dont le Conseil n'a pas tenu compte aux fins de la présente décision.

PARTIE III

V - Principes applicables aux ordonnances de redressement du Conseil

[50] La question que nous devons trancher en tout premier lieu est celle des principes qui s'appliquent aux ordonnances de redressement du Conseil.

[51] Le premier principe est énoncé dans l'arrêt *Royal Oak Mines* c. *Canada (Conseil des relations du travail)*, précité, dans lequel la Cour suprême du Canada a déclaré qu'il doit y avoir un rapport entre la violation, ses conséquences et la réparation:

> Dans l'arrêt *Banque nationale*, précité, il a été décidé qu'**il devait y avoir un rapport entre la violation, ses conséquences et la réparation**. Toutefois, la nécessité d'un lien rationnel ressort à l'évidence du libellé du par. 99(2), qui exige que la réparation imposée par le Conseil soit conçue pour parer aux effets de la violation qu'il a constatée. Autrement dit, **le Conseil doit viser à réparer une violation déterminée du *Code* mais, pour le faire, il doit s'assurer qu'il y a un**

doing there must be a relationship between the unfair practice which has occurred, its consequences to the bargaining process, and the remedy imposed.

...

Section 99(2) provides that the Board is granted remedial authority for the purpose of ensuring the fulfilment of the objectives of the *Code*. Moreover, the remedies the Board imposes are meant to counteract the consequences of the parties' transgressions which are adverse to the fulfilment of those objectives. Therefore, an integral part of the Board's remedial duty is to strive to accomplish the *Code*'s purposes. This cannot mean that in all circumstances such emphasis must always be placed on one objective that all the others suffer. The Board is required to balance all the goals of the *Canada Labour Code* and fashion an order that, in the context of the particular situation presented gives a carefully balanced consideration to all the important factors outlined in the preamble.

(pages 410-412; emphasis added)

[52] The second principle, also expressed in *Royal Oak Mines* v. *Canada (Labour Relations Board)*, *supra*, is that the Board is justified in exercising its experience and special skill to fashion a remedy:

Clearly it can never be forgotten that free collective bargaining is a corner stone of the *Canada Labour Code* and of labour relations. As a general rule it should be permitted to function. Nonetheless, situations will arise when that principle can no longer be permitted to dominate a situation. Where the dispute has been bitter and lengthy; the parties intransigent and their positions intractable; when it has been found that one of the parties has not been bargaining in good faith and that this failure has frustrated the formation of a collective bargaining agreement; and where a community is suffering as a result of the strike **then a Board will be justified in exercising its experience and special skill in order to fashion a remedy. This will be true even if the consequence of the remedy is to put an end to free collective bargaining.** This follows in part because it is the lack of good faith bargaining by a party which is frustrating the bargaining process and in part because of the other principles and factors the Board is required to consider pursuant to the provision of the *Canada Labour Code*.

(pages 421- 422; emphasis added)

[53] This principle was restated most recently in the matter of *Air Canada Pilots Association* v. *Air Line Pilots Association et al.* (2003), 302 N.R. 159 (F.C.A.):

[23] Second, **it is well recognized by the Supreme Court of Canada that the Board is a specialized and expert tribunal better suited than the courts to weigh the interests of employers, employees, and unions and to administer the provisions of the *Code* to the issues which come before it** (*Canadian Broadcasting Corp.* at para 53). **In turn, this Court has recognized the expertise of the Board as a factor**

rapport entre la pratique déloyale, ses conséquences sur le processus de négociation et la réparation imposée.

...

En vertu du par. 99(2), le Conseil a le pouvoir de concevoir une réparation afin d'assurer la réalisation des objectifs du *Code*. De plus, les réparations qu'il impose sont censées parer aux effets des violations des parties qui sont néfastes à la réalisation de ces objectifs. Par conséquent, une partie intégrante du rôle du Conseil en matière de réparation consiste à faire tout son possible pour que les objectifs du *Code* soient réalisés. Cela ne peut pas signifier que, dans tous les cas, il faut toujours privilégier un objectif au point de nuire à la réalisation de tous les autres. Le Conseil est tenu d'équilibrer tous les objectifs du *Code canadien du travail* et, au moment de concevoir son ordonnance, de bien peser, dans le contexte du cas qui l'occupe, tous les facteurs importants énumérés dans le préambule.

(pages 410-412; c'est nous qui soulignons)

[52] Le deuxième principe, qui est aussi énoncé dans l'arrêt *Royal Oak Mines* c. *Canada (Conseil des relations du travail)*, précité, est que le Conseil peut légitimement exercer son expérience et ses compétences spécialisées pour concevoir un redressement:

De toute évidence, il ne faut jamais oublier que les libres négociations collectives sont un principe fondamental du *Code canadien du travail* et des relations du travail. En règle générale, il faut laisser libre cours à ce processus. Néanmoins, il se produit des cas où l'on ne saurait permettre que ce principe soit prédominant. Si le conflit a été long et amer, les parties intransigeantes et leurs positions inflexibles, si l'on a constaté que l'une des parties n'a pas négocié de bonne foi et que ce manquement a empêché la conclusion d'une convention collective, si la grève cause des torts à la collectivité, **alors le conseil peut légitimement user de son expérience et de ses compétences spécialisées pour concevoir une réparation. Cela vaut même si la réparation a pour effet de mettre fin aux libres négociations collectives**. Ce résultat découle, en partie, de la mauvaise foi de l'une des parties qui entrave le processus de la négociation et, en partie, des autres principes et facteurs dont le Conseil doit tenir compte dans l'application de la disposition du *Code canadien du travail*.

(pages 421- 422; c'est nous qui soulignons)

[53] Ce principe a été formulé de façon différente, tout récemment, dans l'arrêt *Air Canada Pilots Association* c. *Air Line Pilots Association et al.* (2003), 302 N.R. 159 (C.A.F., nº A-472-02):

[23] En deuxième lieu, **la Cour suprême du Canada a admis que le Conseil, qui en sa qualité de tribunal spécialisé, est mieux placé que les cours de justice pour apprécier les droits des employeurs, des employés et des syndicats et pour appliquer les dispositions du *Code* aux questions qui lui sont soumises** (*Société Radio-Canada*, au par. 53). **Pour sa part, la Cour a reconnu que les compétences spécialisées du**

in deferring to Board decisions. (see *VIA Rail Canada Inc.* v. *Cairns et al.*, [2001] 4 F.C. 139; 270 N.R. 237 (F.C.A.) (Via Rail) at paras 30-32; *Telus Advanced Communications* v. *Telecommunications Workers Union*, 2002 FCA 310; [2002] F.C.J. No. 1235 at paras 39-43).

(pages 171-172)

[54] The third principle comes from the *Code* itself, setting forth the objective of the legislation and therefore the end result that the Board must keep in mind when determining redress. This statement of the law was most recently enunciated in *Air Canada Pilots Association* v. *Air Line Pilots Association et al.*, *supra*, as follows:

> [46] As noted earlier, **the *Code*'s preamble states as its overarching objective, the promotion of cooperative and effective labour relations, constructive settlement of disputes, industrial stability**, and a just and equitable distribution of resources to all Canadians. **These objectives must guide the Board in its interpretation and application of all *Code* provisions**, including sections 35 and 18.1. **Implicit in the establishment of an expert tribunal such as the Board is the recognition by Parliament that the Board is the best judge of what would promote these legislative objectives.**
>
> (page 176; emphasis added)

[55] The fourth principle is formulated in sections 99(1) and (2) of the *Code*, which provides broad remedial powers where the Board has determined that a party has contravened or failed to comply with section 37, it may:

> 99.(1)(b) in respect of a contravention of section 37, require a trade union to take and carry on on behalf of any employee affected by the contravention or **to assist any such employee to take and carry on such action or proceeding as the Board considers that the union ought to have taken** and carried on on the employee's behalf or ought to have assisted the employee to take and carry on;
>
> ...
>
> (2) For the purpose of ensuring the fulfilment of the objective of this Part, the Board may, in respect of any contravention of or failure to comply with any provision to which subsection (1) applies and in addition to or in lieu of any other order that the Board is authorized to make under that subsection, by order,

Conseil sont une raison suffisante pour ne pas intervenir dans ses décisions. (voir *VIA Rail Canada Inc.* c. *Cairns et al.*, [2001] 4 C.F. 139; 270 N.R. 237 (C.A.F.) (Via Rail) aux par. 30-32; *Telus Communications Inc.* c. *Syndicat des travailleurs en télécommunications*, [2002] C.A.F. nº 1235; 293 N.R. 364 (C.A.F.), 2002 CAF 310, aux par. 39-43).

(pages 171-172; traduction; c'est nous qui soulignons)

[54] Le troisième principe est tiré du *Code* lui-même, qui définit les objectifs de la loi et, dès lors, le résultat que le Conseil doit viser en rendant ses ordonnances de redressement. Ce principe de droit a été énoncé récemment dans l'arrêt *Air Canada Pilots Association* v. *Air Line Pilots Association et al.*, précité, dans les termes suivants:

> [46] Comme il a été indiqué précédemment, **l'objectif primordial du *Code*, tel qu'il est énoncé dans le Préambule, est l'établissement de relations du travail fructueuses axées sur la collaboration, le règlement positif des différends, la stabilité industrielle** et une répartition juste et équitable des ressources entre tous les Canadiens. **Le Conseil doit tenir compte de ces objectifs pour interpréter et appliquer les dispositions du *Code***, y compris les articles 35 et 18.1. **En établissant un tribunal spécialisé comme le Conseil, le législateur reconnaissait implicitement que c'est le Conseil qui sait le mieux ce qu'il faut faire pour permettre la réalisation de ces objectifs.**
>
> (page 176; ,traduction; c'est nous qui soulignons)

[55] Le quatrième principe se trouve aux paragraphes 99(1) et (2) du *Code* qui accordent de vastes pouvoirs de redressement au Conseil. Après avoir conclu qu'un syndicat a contrevenu aux dispositions de l'article 37 ou omis de s'y conformer, le Conseil peut:

> 99.(1)b) dans le cas de l'article 37, enjoindre au syndicat d'**exercer**, au nom de l'employé, **les droits et recours que, selon lui** [le Conseil], **il aurait dû exercer** ou d'**aider l'employé** à **les exercer** lui-même dans les cas où il aurait dû le faire;
>
> ...
>
> (2) Afin d'assurer la réalisation des objectifs de la présente partie, le Conseil peut **rendre**, en plus ou au lieu de toute ordonnance visée au paragraphe (1), **une ordonnance qu'il est juste de rendre** en l'occurrence et **obligeant l'employeur ou le syndicat à prendre des mesures qui sont de nature à**

> **require an employer or a trade union to do** or refrain from doing **any thing that it is equitable to require the employer or trade union to do** or refrain from doing **in order to remedy or counteract any consequence of the contravention or failure to comply that is adverse to the fulfilment of those objectives**.
>
> (emphasis added)

[56] The fifth principle comes from the civil law of damages, *restitutio in integrum*: the injured party should be put back into the position he or she would have enjoyed had the wrong not occurred, to the extent that money is capable of doing so, subject to the injured party's obligations to take reasonable steps to mitigate his or her losses (see *Foreman* v. *Via Rail Canada Inc.* (1980), 1 C.H.R.R. D/233). See as well *Société Radio-Canada* v. *Association des réalisateurs*, *supra*:

> [7] We do not agree. Relying on the comments of Cory J. In *Royal Oak Mines Inc.* v. *Canada (Labour Relations Board)* [1996] 1 S.C.R. 369, **the Board attempted to place the respondent in the position it would have been in had the breach not occurred** (see in particular Royal Oak, paragraph 90, cited by the Board in the conclusion of paragraph 79 of its reasons).
>
> [8] The applicant contends that the remedy does not bring about that result. The applicant must nonetheless establish how the remedy fashioned by the Board fails to achieve this result. **In this respect, it is useful to note that the remedy does not have to be perfect**. ...
>
> (page 4; emphasis added)

[57] Accordingly, the objective to be achieved is to remove the harmful effects of the union's failure to properly represent the conductors and to place them in the position they would have enjoyed had their rights under the *Code* not been breached.

[58] As the policy objectives of the *Code* are remedial in nature and not punitive, the mental state of the respondents is not relevant, nor is it a factor in mitigating its responsibility for damages. The *Code* provides, at section 36, that a trade union certified as the bargaining agent for a bargaining unit has exclusive authority to bargain collectively on behalf of the employees of the bargaining unit. This exclusivity is tempered by section 37, which imposes on the bargaining agent the duty of fair representation of any and all employees in the bargaining unit. Hence, the statute contemplates the imposition of a liability on unions for all acts where it does not fairly represent its members. This liability is statutory and relief is

> **remédier ou à parer aux effets de la violation néfastes à la réalisation de ces objectifs**.
>
> (c'est nous qui soulignons)

[56] Le cinquième principe, qui est tiré du droit civil du dédommagement, est celui de la restitution en entier (*restitutio in integrum*), ce qui veut dire que la partie lésée doit être remise dans l'état où elle se trouvait avant la violation, en autant qu'on peut réparer un tort avec de l'argent, mais elle est tenue de prendre des mesures raisonnables pour atténuer ses pertes (voir *Foreman* v. *Via Rail Canada Inc.* (1980), 1 C.H.R.R. D/233). Voir aussi *Société Radio-Canada* c. *Association des réalisateurs*, précité:

> [7] Nous ne partageons pas cet avis. **Le Conseil** après avoir cité les propos du juge Cory dans l'affaire *Royal Oak Mines Inc.* c. *Canada (Conseil des relations du travail)*, [1996] 1 R.C.S. 369 **a tenté de replacer la défenderesse dans la situation où elle aurait été si la violation ne s'était pas produite** (voir en particulier *Royal Oak*, paragraphe 90 tel que cité par le Conseil à la conclusion du paragraphe 79 de ses motifs).
>
> [8] La demanderesse prétend que là n'est pas l'effet de la mesure de redressement. Il lui incombait toutefois de démontrer en quoi la mesure conçue par le Conseil n'atteignait pas le but recherché. **À cet égard, il est utile de rappeler que la mesure n'a pas à être parfaite**...
>
> (page 4; c'est nous qui soulignons)

[57] En conséquence, le but recherché c'est de mettre un terme aux effets néfastes du défaut du syndicat de protéger les droits des chefs de train et de les replacer dans la situation où ils auraient été s'il n'y avait pas eu violation des droits que leur reconnaît le *Code*.

[58] Étant donné que les objectifs fondamentaux du *Code* sont de nature réparatrice et non pas punitive, il n'est pas nécessaire de s'interroger sur l'état d'esprit de l'intimée non plus qu'on peut en tenir compte pour atténuer sa responsabilité. L'article 36 du *Code* précise que l'accréditation d'un syndicat à titre d'agent négociateur emporte le droit exclusif de négocier collectivement au nom des employés de l'unité de négociation représentée. Ce pouvoir exclusif est atténué par l'effet de l'article 37, qui impose à l'agent négociateur l'obligation de représenter tous les employés de l'unité de négociation de manière juste. Ainsi donc, la loi envisage l'imposition d'une responsabilité aux syndicats pour tous les manquements

available against the union who engages in discriminatory practices.

[59] In addition to the five principles set forth above, the Board also must consider, in the instant matter, the passage of time and, hence, the situation as it has evolved since the time of the original decision. Conductors who have not become qualified locomotive engineers are no longer employed at VIA. Some are employed at CN. Some have accepted severance arrangements. Some locomotive engineers who used to work at CN now work at VIA. Many of the conductors have retired, and so on. In other words, the considerations that went into the Board's orders in October 1999 have changed due to the passage of time, not the least of which is the growth of VIA's business and the emergence of CN as a reluctant player in this matter. The passage of time has also considerably raised the financial stakes, and is a likely explanation as to why the parties have been unable to come to terms with the reopening of the CCAA as ordered by the Board. The passage of time has not only raised the financial stakes but also taken its toll on the personal lives of the conductors.

[60] It is the Board's view that the delays in achieving the results now being ordered are a direct consequence of the breach of section 37 of the *Code* by the BLE. To limit a make-whole order because of this factor would be to place the responsibility on the innocent parties, the conductors. Moreover, delays in litigation are not beyond the contemplation of parties to a dispute as to affect the amount of compensation and the period covered by an award.

[61] Additionally, the Board is mindful of conductors' loss of employment dignity that followed the implementation of the CCAA, the inordinate employment uncertainty to which they have been subject for the past five years as well as the profound effects on their families.

[62] The Board cannot imagine that Parliament wished such a result upon employees who become members of a union. The *Code* was designed to provide a speedy process at a non-judicial level to resolve differences

au devoir de représentation juste auquel ils sont tenus à l'endroit de leurs membres. Il s'agit d'une responsabilité légale et des recours sont prévus contre les syndicats qui s'adonnent à des pratiques discriminatoires.

[59] En plus des cinq principes décrits précédemment, le Conseil doit tenir compte du temps écoulé et, dès lors, des changements qui sont survenus depuis que la décision initiale a été rendue. Les chefs de train qui n'ont pas obtenu le titre de mécanicien de locomotive ne sont plus employés par VIA; certains travaillent maintenant au CN, d'autres ont accepté des indemnités de départ. Des mécaniciens de locomotive qui étaient employés par le CN travaillent maintenant chez VIA. Un grand nombre de chefs de train ont pris leur retraite, et ainsi de suite. Autrement dit, les facteurs dont le Conseil avait tenu compte pour rendre ses ordonnances en octobre 1999 ne sont plus pertinents aujourd'hui, ayant été remplacés par d'autres, parmi lesquels figurent en évidence la croissance de VIA et le fait que le CN s'est révélé un joueur réticent dans l'affaire qui nous occupe. Le temps a également fait monter considérablement les enchères sur le plan financier, ce qui expliquerait que les parties ont été incapables de se résoudre à renégocier les modalités de l'ECÉ en application de l'ordonnance du Conseil. Si le temps a fait monter les enchères, il a aussi eu pour effet de perturber la vie privée des chefs de train.

[60] Le Conseil est d'avis que la lenteur à atteindre les résultats faisant l'objet de la présente ordonnance est la conséquence directe de la violation de l'article 37 du *Code* par la FIL. Limiter l'ordonnance de redressement à cause de ce facteur équivaudrait à imputer la responsabilité aux parties lésées, en l'occurrence les chefs de train. En outre, on sait que des parties à un litige sont capables de faire traîner des affaires en longueur de manière à ce que cela ait une incidence sur le montant du dédommagement et la période visée par une décision.

[61] Le Conseil tient compte également de la perte de dignité professionnelle qu'ont subie les chefs de train à la suite de l'application de l'ECÉ, de l'incertitude insupportable dans laquelle ils vivent depuis cinq ans quant à leur avenir professionnel ainsi que des effets dévastateurs que cela a eu sur leur vie familiale.

[62] Le Conseil ne peut imaginer que le législateur a voulu que les employés qui deviennent membres d'un syndicat se retrouvent dans une situation semblable. Le *Code* a été conçu pour permettre le règlement rapide,

arising out of the union-employer relationship. The Board's processes are not meant to be a labour-management battleground, but a means of peacefully resolving differences to avoid permanently damaging the day-to day relationship, which allows employers and unions to coexist and contribute to a more productive workforce. Parties are expected to collaborate with this process. To the extent that the parties are unable to resolve their differences, it is then left to the Board to intervene and re-establish an orderly process.

[63] It is also necessary to address VIA's responsibility concerning the within orders. In section 37 complaints, the employer's role is usually very limited, as it is not normally a party to the alleged discriminatory act of the union. However, it is entitled to intervene to make its arguments with respect to an issue where it has a direct interest or is affected by the cost of any remedy (see *James H. Rousseau* (1995), 98 di 80; and 95 CLLC 220-064 (CLRB no. 1127); *Cathy Miller* (1991), 84 di 122 (CLRB no. 854); and *Gordon Newell* (1987), 69 di 119 (CLRB no. 623)). Notably, in the instant matter, VIA took on an unprecedented active role in all the hearings, once the Board issued *George Cairns et al. (35)*, *supra* (see paragraphs 9 to 28 above). It applied for and received intervenor status in each instance, that is, it was allowed to call evidence, cross-examine witnesses and make final submissions on an equal footing with the BLE and the conductors. It was given the opportunity to make full submissions as to the consequences of a Board decision on its operations. With respect to remedies, it has supported the position taken by the BLE and supports the provisions of a proposed memorandum of agreement (the proposed MOU, reproduced at paragraph 47). While the employer's support of the position taken by the union is not singly determinative of the employer's liability, the fact remains that the breach of section 37 as is the case here, which is related to matters determined by the bargaining process, is the outcome of an agreement between the BLE and VIA.

[64] Section 99(2) of the *Code* specifically provides that the Board may order an equitable remedy against

sans faire appel aux tribunaux, des différends qui surgissent entre les syndicats et les employeurs. Les procédures du Conseil ne se veulent pas une arène où syndicats et employeurs peuvent s'affronter, mais un moyen de régler pacifiquement les différends afin de préserver la relation qui permet aux employeurs et aux syndicats de travailler ensemble au jour le jour et d'accroître ainsi la productivité. Les parties sont censées mettre l'épaule à la roue pour assurer le succès du processus. Dans la mesure où elles sont incapables de régler leurs différends, il appartient dès lors au Conseil de prendre les moyens nécessaires pour rétablir l'harmonie dans leurs relations de travail.

[63] Il est également nécessaire de déterminer la part de responsabilité de l'employeur aux fins des ordonnances qui sont formulées en l'espèce. Dans les plaintes en vertu de l'article 37, la responsabilité de l'employeur est habituellement très limitée car il n'est généralement pas partie aux actes discriminatoires qui sont reprochés au syndicat. Le Conseil lui accorde cependant le droit d'intervenir pour faire valoir son point de vue lorsqu'il est directement concerné ou touché par le coût d'un redressement (voir *James H. Rousseau* (1995), 98 di 80; et 95 CLLC 220-064 (CCRT n° 1127); *Cathy Miller* (1991), 84 di 122 (CCRT n° 854); et *Gordon Newell* (1987), 69 di 119 (CCRT n° 623)). Fait sans précédent, VIA a participé activement à toutes les audiences ayant rapport avec la présente affaire après que le Conseil eut rendu la décision *George Cairns et autres (35)*, précitée (voir les paragraphes 9 à 28 qui précèdent). VIA a sollicité et obtenu chaque fois le statut de partie intervenante, ce qui lui a permis de produire une preuve, de contre-interroger des témoins et de présenter une plaidoirie au même titre que la FIL et les chefs de train. Le Conseil lui a accordé l'autorisation de présenter une argumentation complète sur les conséquences qu'une décision du Conseil aurait sur ses activités. En ce qui concerne les redressements, VIA dit partager le point de vue de la FIL et approuver les modalités d'un projet de protocole d'entente (le projet de PE reproduit au paragraphe 47). Même si le fait que l'employeur épouse les vues du syndicat n'est pas le seul facteur qui entre en ligne de compte pour déterminer sa responsabilité, il n'empêche que la violation de l'article 37, comme c'est le cas en l'espèce, qui est reliée à des questions qui relèvent du processus de la négociation collective, est la conséquence d'une entente intervenue entre la FIL et VIA.

[64] Le paragraphe 99(2) du *Code* accorde expressément au Conseil le pouvoir de rendre une

the employer for the purpose of ensuring the fulfilment of the objectives of Part I of the *Code*:

> 99.(2) **For the purpose of ensuring the fulfilment of the objectives of this Part, the Board may**, in respect of any contravention of or failure to comply with any provision to which subsection (1) applies and in addition to or in lieu of any other order that the Board is authorized to make under that subsection, **by order, require an employer** or a trade union **to do** or refrain from doing **any thing that it is equitable to require the employer** or trade union **to do** or refrain from doing **in order to remedy or counteract any consequence of the contravention or failure to comply that is adverse to the fulfilment of those objectives**.
>
> (emphasis added)

[65] As well, when it judicially reviewed *George Cairns et al. (35)*, *supra*, the Federal Court of Appeal recognized that, in *VIA Rail Canada Inc.* v. *Cairns*, *supra*, because the breach related to a negotiated agreement, an effect on the employer was an inevitable consequence:

> [60] ... It is true that the order will have an impact upon VIA, even though there was no finding of any contravention of the *Code* on its part. **However, this impact is a necessary and inevitable result of the Board's finding against the BLE. The employer was made a party to the original complaint, and permitted to make submissions before the Board, at least in part due to the recognition that its interests might be impacted by the any eventual order**.
>
> (page 169; emphasis added)

[66] The issue of the joint responsibility of the union and the employer's respective obligations in cases of discrimination was judicially reviewed by the Supreme Court in the matter of *Central Okanagan School District No. 23* v. *Renaud*, [1992] 2 S.C.R. 970. In that decision, the tribunal upheld a complaint of religious discrimination against the employer based on section 8 of the *Human Rights Act* of British Columbia and against the union based on section 9 of the same legislation. In this case, the provisions of the collective agreement required an employee, a seventh day adventist, to work a Friday evening shift as part of the regular schedule. The employee's religious beliefs prevented him from working from Friday evening at sunset until Saturday evening at sunset. The tribunal found that this condition of employment was adverse effect discrimination and that the union was instrumental in effecting it. Consequently, the employer and the union were held jointly liable; the employer for

ordonnance qu'il est juste de rendre afin d'assurer la réalisation des objectifs de la Partie I du *Code*:

> 99.(2) **Afin d'assurer la réalisation des objectifs de la présente partie, le Conseil peut rendre**, en plus ou au lieu de toute ordonnance visée au paragraphe (1), **une ordonnance qu'il est juste de rendre** en l'occurrence et **obligeant l'employeur** ou le syndicat **à prendre des mesures qui sont de nature à remédier ou à parer aux effets de la violation néfastes à la réalisation de ces objectifs**.
>
> (c'est nous qui soulignons)

[65] De même, dans le cadre du contrôle judiciaire de la décision *George Cairns et autres (35)*, précitée, la Cour d'appel fédérale a admis, dans *VIA Rail Canada Inc.* c. *Cairns*, précité, qu'en raison du fait que la violation était liée à une entente négociée, l'ordonnance du Conseil aurait nécessairement des répercussions pour l'employeur:

> [60] ... Il est vrai que l'ordonnance aura des répercussions pour VIA, même si celle-ci n'a été reconnue coupable d'aucune contravention au *Code*. **Cependant, ces répercussions constituent un résultat nécessaire et inévitable de la conclusion défavorable à laquelle le Conseil en est arrivé en ce qui concerne la FIL. L'employeur a été ajouté comme partie à la plainte initiale et autorisé à formuler des observations devant le Conseil en raison, du moins en partie, de la reconnaissance des répercussions que l'ordonnance pourrait avoir sur ses intérêts**.
>
> (page 169; c'est nous qui soulignons)

[66] La question de la responsabilité conjointe du syndicat et de l'employeur et de leurs obligations respectives dans les affaires de discrimination a été examinée par la Cour suprême dans le cadre d'une demande de contrôle judiciaire, dans l'arrêt *Central Okanagan School District No. 23* c. *Renaud*, [1992] 2 R.C.S. 970. Dans cet arrêt , la Cour a accueilli une plainte de discrimination religieuse fondée sur les articles 8 et 9 de la *Human Rights Act* de la Colombie-Britannique contre l'employeur et le syndicat respectivement. Dans cette affaire, la convention collective obligeait un employé, adventiste du septième jour, à travailler le vendredi soir dans le cadre de son horaire de travail habituel. Or, sa religion lui interdisait de travailler du coucher du soleil le vendredi au coucher du soleil le samedi. Le tribunal a conclu que cette condition d'emploi constituait une discrimination par suite d'un effet préjudiciable et que le syndicat avait contribué à causer cette discrimination. L'employeur et

its failure to accommodate, which eventually led to the complainant's termination, and the union because it took the position that the employer's proposals were contrary to the collective agreement.

[67] The Supreme Court upheld the tribunal's decision of joint responsibility for the discriminatory acts. The context of the Supreme Court's pronouncements in *Central Okanagan School District No. 23* v. *Renaud*, *supra*, are the following:

> The member designate determined that the condition of employment that the appellant work on Friday nights amounted, *prima facie*, to adverse effect discrimination. As the collective agreement set those terms of employment, both the school board and the union were liable for that discrimination. The member designate concluded that it was a BFOR that a custodian be present in schools but is **not** a BFOR that a custodian at the appellant's school work from 3:00 p.m. until 11:00 p.m. on Fridays. The preference of the union and school board that the school operate on this work schedule failed to satisfy the objective branch of the *Etobicoke* test as it was not related to the safety, efficiency, etc., of the job. Thus there was a duty on the union as well as on the school board to accommodate the appellant. She reached this conclusion on the basis that the duty to accommodate enunciated in *O'Malley* applied equally to a union and an employer.
>
> Having found that the union was instrumental in bringing about the adverse effect discrimination, the member designate further found that the union was liable equally with the employer for the adverse effect discrimination. She further found that neither had discharged its duty to accommodate the religious beliefs of the complainant.
>
> (pages 979-980)

[68] The Supreme Court pursued its analysis as follows:

> ... The union objected to the proposed accommodation on the basis that the integrity of the collective agreement would be compromised and not that any individual employee objected on the basis of interference with his or her right. In my opinion, the member designate came to the right conclusion with respect to this issue.
>
> **Union's Duty to Accommodate**
>
> The duty to accommodate developed as a means of limiting the liability of an employer who was found to have discriminated by the *bona fide* adoption of a work rule without any intention to discriminate. It enabled the employer to justify adverse effect discrimination and thus avoid absolute liability for consequences that were not intended. Section 8 of the Act, like

le syndicat ont dès lors été tenus solidairement responsables; dans le cas de l'employeur, pour n'avoir pas composé avec les besoins du plaignant, ce qui a conduit à son licenciement, et dans le cas du syndicat, pour avoir prétendu que les propositions de l'employeur allaient à l'encontre de la convention collective.

[67] La Cour suprême a confirmé la décision du tribunal de tenir les deux parties solidairement responsables des actes discriminatoires. Le contexte du jugement formel de la Cour suprême dans *Central Okanagan School District No. 230* c. *Renaud*, précité, est décrit ci-après:

> Le membre désigné a décidé que la condition de travail obligeant l'appelant à travailler le vendredi soir constituait, à première vue, une discrimination par suite d'un effet préjudiciable. Du fait que ces conditions de travail étaient énoncées dans la convention collective, le conseil scolaire et le syndicat étaient tous deux responsables de cette discrimination. Le membre désigné a conclu que la présence d'un gardien dans les écoles était une EPN, mais que ce n'est **pas** une EPN qu'un gardien à l'école de l'appelant travaille de 15 h à 23 h le vendredi. La préférence du syndicat et du conseil scolaire de voir fonctionner l'école selon cet horaire de travail ne respecte pas le volet objectif du critère de l'arrêt *Etobicoke* puisqu'elle n'est liée ni à la sécurité, ni à l'efficacité, etc., de l'emploi. Il était donc du devoir du syndicat et du conseil scolaire de s'entendre avec l'appelant. Elle a tiré cette conclusion en tenant pour acquis que l'obligation d'accommodement énoncée dans l'arrêt *O'Malley* s'appliquait également au syndicat et à l'employeur.
>
> Après avoir conclu que le syndicat avait contribué à causer la discrimination par suite d'un effet préjudiciable, le membre désigné a conclu qu'il était responsable, au même titre que l'employeur, de la discrimination par suite d'un effet préjudiciable. Elle a en outre conclu que ni l'un ni l'autre ne s'était acquitté de son obligation de composer avec les croyances religieuses du plaignant.
>
> (pages 979-980)

[68] La Cour suprême poursuit son analyse en ces termes:

> ... Le syndicat s'est opposé à la mesure d'accommodement proposée pour le motif que l'intégrité de la convention collective serait compromise et non pas en raison de l'opposition d'un employé fondée sur une atteinte à son droit. À mon avis, le membre désigné a tiré la bonne conclusion à cet égard.
>
> **L'obligation d'accommodement du syndicat**
>
> L'obligation d'accommodement est devenue un moyen de limiter la responsabilité d'un employeur dont on a conclu qu'il a involontairement fait preuve de discrimination en adoptant de bonne foi une règle de travail. Elle a permis à l'employeur de justifier une discrimination par suite d'un effet préjudiciable et d'éviter ainsi une responsabilité absolue pour des conséquences

many other human rights codes, prohibits discrimination against a person with respect to employment or any term or condition of employment without differentiating between direct and adverse effect discrimination. Both are prohibited. Moreover, any person who discriminates is subject to the sanctions which the Act provides. By definition (s. 1) a union is a person. Accordingly, a union which causes or contributes to the discriminatory effect incurs liability. In order to avoid imposing absolute liability, a union must have the same right as an employer to justify the discrimination. In order to do so it must discharge its duty to accommodate.

The respondent union does not contest that it had a duty to accommodate but asserts that the limitations on that duty were not properly applied by the member designate. It submits that the focus must be on interference with the rights of employees rather than on interference with the union's business. It further submits, and is supported in this regard by the Canadian Labour Congress (CLC), that a union cannot be required to adopt measures which conflict with the collective agreement until the employer has exhausted reasonable accommodations that do not affect the collective rights of employees.

These submissions raise for determination the extent of a union's obligation to accommodate and how the discharge of that duty is to be reconciled and harmonized with the employer's duty. These are matters that have not been previously considered by this Court.

As I have previously observed, the duty to accommodate only arises if a union is party to discrimination. It may become a party in two ways.

First, it may cause or contribute to the discrimination in the first instance by participating in the formulation of the work rule that has the discriminatory effect on the complainant. This will generally be the case if the rule is a provision in the collective agreement. It has to be assumed that all provisions are formulated jointly by the parties and that they bear responsibility equally for their effect on employees. ...

...

Second, a union may be liable for failure to accommodate the religious beliefs of an employee notwithstanding that it did not participate in the formulation or application of a discriminatory rule or practice. This may occur if the union impedes the reasonable efforts of an employer to accommodate. In this situation it will be known that some condition of employment is operating in a manner that discriminates on religious grounds against an employee and the employer is seeking to remove or alleviate the discriminatory effect. If reasonable accommodation is only possible with the union's co-operation and the union blocks the employer's efforts to remove or alleviate the discriminatory effect, it becomes a party to the discrimination. In these circumstances, the union, while not initially a party to the discriminatory conduct and having no initial duty to accommodate, incurs a duty not to contribute to the continuation of discrimination. It cannot behave as if it

non voulues. L'article 8 de la Loi, à l'instar de bien d'autres codes régissant les droits de la personne, interdit de faire preuve de discrimination envers une personne relativement à son emploi ou aux modalités de son emploi, sans établir de distinction entre la discrimination directe et la discrimination par suite d'un effet préjudiciable. Les deux sont interdites. De plus, quiconque fait preuve de discrimination s'expose aux peines que la Loi prévoit. Par définition, le syndicat est une personne (art. 1). En conséquence, le syndicat qui est à l'origine de l'effet discriminatoire ou qui y contribue encourt une responsabilité. Pour éviter une responsabilité absolue, le syndicat doit posséder le même droit qu'un employeur de justifier la discrimination. Pour ce faire, il doit s'acquitter de son obligation d'accommodement.

Le syndicat intimé ne conteste pas qu'il avait une obligation d'accommodement, mais il soutient que le membre désigné n'a pas bien appliqué les restrictions de cette obligation. Il soutient qu'il faut se concentrer sur l'atteinte aux droits des employés et non sur l'ingérence dans les affaires du syndicat. Il soutient également, et le Congrès du travail du Canada (CTC) l'appuie à cet égard, qu'on ne peut obliger un syndicat à adopter des mesures incompatibles avec la convention collective que si l'employeur a épuisé tous les compromis raisonnables qui n'affectent pas les droits collectifs des employés.

Ces arguments demandent qu'on détermine l'étendue de l'obligation d'accommodement du syndicat et la façon d'en concilier et d'en harmoniser l'exécution avec l'obligation de l'employeur. Ce sont là des questions qui n'ont jamais été étudiées par notre Cour.

Comme je l'ai déjà fait remarquer, l'obligation d'accommodement n'intervient que si un syndicat est partie à une discrimination. Il peut devenir partie de deux façons.

En premier lieu, il peut causer la discrimination ou y contribuer d'abord en participant à la formulation de la règle de travail qui a un effet discriminatoire sur le plaignant. Il en est généralement ainsi lorsque la règle est une disposition de la convention collective. Il faut présumer que toutes les dispositions sont formulées conjointement par les parties qui assument une responsabilité égale quant à leur effet sur les employés...

...

En deuxième lieu, un syndicat peut être responsable pour ne pas avoir composé avec les croyances religieuses d'un employé, même s'il n'a pas participé à la formulation ou à l'application d'une règle ou pratique discriminatoire. Cela peut se produire lorsque le syndicat gêne les efforts raisonnables que l'employeur déploie pour s'entendre avec l'employé. Dans ce cas, on sait qu'une certaine condition de travail a pour effet d'établir une discrimination fondée sur la religion contre un employé et que l'employeur cherche à en supprimer ou à en atténuer l'effet discriminatoire. Si une entente raisonnable n'est possible qu'avec la collaboration du syndicat et que celui-ci bloque les efforts de l'employeur pour supprimer ou atténuer l'effet discriminatoire, le syndicat devient partie à la discrimination. Dans ces circonstances, le syndicat, qui n'est pas initialement partie à la conduite discriminatoire et qui n'a, au départ, aucune obligation d'accommodement, est toutefois

were a bystander asserting that the employee's plight is strictly a matter for the employer to solve...

(pages 989-991)

[69] The Board is of the view that the principles in *Central Okanagan School District No. 23* v. *Renaud*, *supra*, are equally useful in interpreting the remedies available under the *Code*. In *Central Okanagan School District No. 23* v. *Renaud*, *supra*, the question at issue was the contributory effect of a collective agreement and the actions of a certified trade union with respect to discriminatory practices by the employer. The question posed to the Supreme Court was whether a trade union could be liable for discrimination if it refused to relax the provisions of a collective agreement and contributed to blocking the employer's attempt to accommodate the employee. Similarly in the within matter, albeit *a contrario*, the issue raised is whether an employer can be held responsible for the consequences of a breach of the duty of fair representation if fair representation has been breached as a result of the provisions of the collective agreement.

[70] It is common knowledge that human rights legislation and labour codes have in common the avoidance of discriminatory acts. In the case of human rights legislation, the rights protected pursuant to the legislation are broader and go beyond the work place, while the rights protected under labour codes are specifically related to unfair labour practices in the work place. Nonetheless, the policy objectives of curing the workplace of discriminatory acts is similar and it is not unusual for the labour codes to have legislated a shared responsibility, as provided in section 99(2). In *Central Okanagan School District No. 23* v. *Renaud*, *supra*, the work schedule, which was part of the collective agreement, was the basis of the discriminatory practice. The complainant and the employer had been able to find a practical accommodation by creating a Sunday to Thursday shift without the offending Friday to Saturday evening. However, this shift was an exception to the collective agreement and required the union's consent. The union demanded that the employer rescind this shift under the threat of filing a policy grievance. Essentially, the tribunal found that the union's withholding of its

tenu de ne pas contribuer à la continuation de la discrimination. Il ne peut se comporter comme s'il était un spectateur et affirmer que la situation de l'employé est une question qu'il appartient strictement à l'employeur de régler...

(pages 989-991)

[69] Le Conseil est d'avis que les principes énoncés dans l'arrêt *Central Okanagan School District No. 23* c. *Renaud*, précité, peuvent aussi s'appliquer à l'interprétation des redressements qu'il est possible d'accorder en vertu du *Code*. Dans l'arrêt *Central Okanagan School District No. 23* c. *Renaud*, précité, la question qui se posait était de savoir si les dispositions d'une convention collective et les actions d'un agent négociateur accrédité contribuaient aux pratiques discriminatoires de l'employeur. La Cour suprême devait déterminer si un syndicat pouvait être reconnu coupable de discrimination parce qu'il refusait d'assouplir les dispositions d'une convention collective et contribuait à obstruer les efforts de l'employeur pour composer avec les besoins de l'employé. De la même façon, dans l'affaire en l'instance, la question qui se pose, quoique *a contrario*, est celle de savoir si un employeur peut être tenu responsable des conséquences d'un manquement au devoir de représentation juste à cause des dispositions de la convention collective.

[70] Est-il nécessaire de rappeler que la législation sur les droits de la personne et la législation du travail interdisent toutes deux les pratiques discriminatoires? Dans le cas de la législation sur les droits de la personne, les droits protégés sont plus généraux et ne se limitent pas au lieu de travail, alors que les droits protégés en vertu de la législation du travail se rapportent expressément aux pratiques de travail. Toujours est-il que les objectifs fondamentaux d'élimination de la discrimination au travail sont les mêmes et qu'il n'est pas rare de trouver dans les codes du travail une disposition attribuant une responsabilité partagée, comme c'est le cas du paragraphe 99(2) du *Code*. Dans l'arrêt *Central Okanagan School District No. 23* c. *Renaud*, précité, c'est l'horaire de travail prévu dans la convention collective qui était la cause de la discrimination. Le plaignant et l'employeur avaient réussi à trouver un compromis acceptable pour régler le problème du quart du vendredi au samedi soir en créant un horaire allant du dimanche au jeudi. Cet horaire devait toutefois recevoir l'approbation du syndicat parce qu'il faisait entorse aux dispositions de la convention collective. Le syndicat a brandi la menace

consent contributed to the discrimination and, thus, it was equally accountable for the breach.

[71] In the within matter, VIA negotiated and agreed to a selection process, which affected training opportunities and the end tailing of the conductors' seniority. It also accepted the conditions under which the BLE Transfer Agreement was to be temporarily suspended. Its agreement on these issues contributed in setting up the discriminatory practices against the conductors. To quote *Central Okanagan School District No. 23* v. *Renaud*, *supra*, it "cannot [now] behave as if it were a bystander asserting that the [union's] plight is strictly a matter for the [union] to solve."

[72] While the BLE bears the responsibility towards its membership for the breach to the *Code*, both the BLE and VIA must share in the consequences of the Board's decision since both parties were instrumental in producing the effects of the CCAA, though perhaps not to the same degree. In the circumstances of this case, the imposition of financial consequences on VIA is a necessary conclusion to give effect to the Board's orders where the object is to resolve the discriminatory effects of the CCAA.

[73] As noted earlier in these reasons, (at paragraphs 19, 26 and 32 to 36), the within orders will necessarily have an impact on VIA employees now employed at CN. The transfer of VIA conductors to CN had not yet occurred when the Board issued *George Cairns et al. (35)*, *supra*, but was created by the subsequent award of arbitrator Picher. In requesting intervenor status on the issue of remedies, CN argued that the Board had no authority to impose a remedy on CN. The Board does not disagree with this position, and has not directed any orders against CN under section 99(2) of the *Code*. However, the Board's remedial order cannot avoid having ramifications at CN because VIA conductors are now employed at CN.

d'un grief de principe pour obliger l'employeur à annuler le nouvel horaire. Le tribunal est essentiellement arrivé à la conclusion que le syndicat avait contribué à la discrimination en rejetant la solution proposée et qu'il en était dès lors solidairement responsable avec l'employeur.

[71] Dans l'affaire qui nous occupe, VIA a négocié et approuvé un processus de sélection qui a eu une incidence sur les possibilités de formation des chefs de train ainsi que sur leur ancienneté, qui s'est retrouvée à la fin de la liste, et il a aussi accepté la suspension temporaire de l'entente de transfert avec la FIL. VIA se trouve dès lors à avoir contribué aux pratiques discriminatoires contre les chefs de train. Pour citer *Central Okanagan School District No. 23* c. *Renaud*, précité, VIA «ne peut se comporter [maintenant] comme ... un spectateur et affirmer que la situation d[u syndicat] est une question qu'il appartient strictement [au syndicat] de régler».

[72] Si la FIL doit répondre devant ses membres de la violation du *Code*, VIA et la FIL doivent assumer ensemble les conséquences de la décision du Conseil puisqu'elles ont toutes deux contribué à produire les effets de l'ECÉ, quoique à des degrés divers peut-être. Dans les circonstances de l'affaire qui nous occupe, l'imposition de conséquences financières à VIA est une conclusion nécessaire pour réaliser les objets des ordonnances du Conseil, soit corriger les effets discriminatoires de l'ECÉ.

[73] Comme il est indiqué précédemment dans les présents motifs (aux paragraphes 19, 26 et 32 à 36), les ordonnances rendues en l'espèce auront nécessairement une incidence sur les employés de VIA qui travaillent maintenant au CN. Le transfert des chefs de train de VIA au CN n'avait pas encore eu lieu quand le Conseil a rendu *George Cairns et al. (35)*, précitée; il a plutôt découlé de la décision de l'arbitre Picher qui a suivi. Dans sa demande en vue d'obtenir le statut d'intervenant et de présenter ses arguments sur la question des redressements, le CN a fait valoir que le Conseil n'était pas habilité à lui imposer un redressement. Le Conseil ne rejette pas ce point de vue et n'a pas rendu d'ordonnance à l'encontre du CN en vertu du paragraphe 99(2) du *Code*. Cependant, l'ordonnance du Conseil ne peut faire autrement que d'avoir des conséquences pour le CN, qui est désormais l'employeur d'une partie des chefs de train de VIA.

VI - Balancing the Remedial Issues

[74] In the reasons that follow, the Board's analysis and conclusions have been conducted from two different viewpoints, in order to balance the application of the principles incident upon remedial orders as reviewed in this part. The first viewpoint is to be found in Part IV, where the Board has considered the various aspects of a make-whole order, that is, the remedies that would be required to put the conductors in the position they would have enjoyed had the discriminatory acts of the BLE not occurred.

[75] As a second viewpoint, the Board then considered the practical aspect of implementing these remedies, taking into account the passage of time. On the grounds indicated in Part V, the Board finds that it is not practicable to order the full implementation of the remedies, to which the conductors are rightfully entitled, but that a more nuanced approach should be adopted.

[76] The outcome of this approach is that the considerations in fashioning a remedy have been analyzed first, followed by the remedial order, which takes into the considerations of the first analysis. Consequently, the enforceable remedial order is in part a monetary compensation for that part of the conductor workforce, which should have had access to employment at VIA since July 1, 1998, and in part a direction to VIA concerning the integration of the remaining conductors into VIA's workforce. In making submissions as to the amount of monetary compensation, the parties are to take into account the monetary value of the standards contemplated by the Board in its first analysis. Finally the issue of apportioning the cost of the Board's remedial order is addressed.

PART IV

VII - Redress with Respect to the Selection and Training Process

[77] For greater clarity, and before reviewing the details of the parties' proposals on this issue, there are two points that need to be made in order to better understand the Board's conclusions.

VI - Nécessité de pondérer les redressements

[74] Dans les motifs exposés ci-après, le Conseil a analysé la situation sous deux angles différents pour en arriver à ses conclusions afin de pondérer l'application des principes dont procède la formulation d'ordonnances de redressement, comme on l'a vu dans la présente partie. Le premier point de vue est exposé dans la partie IV, où le Conseil se penche sur les divers aspects d'une ordonnance de redressement, autrement dit les mesures qu'il faudrait prendre pour rétablir les chefs de train dans la situation où ils auraient été si la FIL n'avait pas agi de manière discriminatoire à leur endroit.

[75] Le Conseil se penche ensuite sur l'aspect concret de l'exécution de ces ordonnances, en tenant compte du temps écoulé. Pour les motifs exposés dans la partie V, le Conseil conclut qu'il n'est pas réaliste d'ordonner l'exécution intégrale des redressements que les chefs de train sont en droit d'exiger, et qu'une approche plus nuancée s'impose.

[76] Il découle de cette approche que les facteurs dont il faut tenir compte pour façonner un redressement ont été analysés en premier, suivis de l'ordonnance de redressement qui tient compte des considérations de la première analyse. En conséquence, l'ordonnance exécutoire du Conseil comprend un dédommagement pour les chefs de train qui auraient dû obtenir un emploi chez VIA après le 1er juillet 1998, et une directive à VIA concernant l'intégration des chefs de train qui font toujours partie de son effectif. En préparant leur argumentation sur le montant du dédommagement, les parties doivent tenir compte de la valeur pécuniaire des facteurs envisagés par le Conseil. Le dernier point examiné est la répartition des coûts de l'ordonnance de redressement du Conseil.

PARTIE IV

VII - Redressement accordé relativement au processus de sélection et de formation

[77] Par souci de précision, et avant de procéder à l'analyse des propositions des parties sur cette question, il convient de formuler deux observations qui permettront de mieux comprendre les conclusions du Conseil.

[78] To have access to locomotive engineer positions within VIA, the conductors must receive training. The CCAA sets down a condition whereby conductors who elected to become locomotive engineers had to pass a three-step process determined by VIA. Such a selection process was not part of the UTU collective agreement, which applied to the conductors before their classification was merged with the BLE bargaining unit. The Board understands that the selection process was imported by the BLE from the UTU collective agreement at CN. At CN, because there are still two distinct running trades classifications for locomotive engineers and conductors, conductors who want to train as locomotive engineers must pass a selection process. The unrefuted evidence was that most if not all conductors at CN who apply for training as locomotive engineers pass the selection process without much difficulty. VIA conductors made the point that the requirements at VIA should not be so high as to disqualify most conductors who have expressed an interest to be trained. The Board understands that all new applicants for the running trades at CN must now establish their aptitude to become a locomotive engineer at the time of their hiring.

[78] Pour avoir accès aux postes de mécanicien de locomotive chez VIA, les chefs de train doivent recevoir de la formation. L'une des conditions prévues dans l'ECÉ était que les chefs de train qui exerçaient le choix de devenir mécanicien de locomotive devaient se soumettre à un processus de sélection en trois étapes établi par VIA. Il n'existait pas de condition semblable dans la convention collective du TUT qui régissait les chefs de train avant la fusion de leur unité de négociation avec celle de la FIL. Le Conseil croit comprendre que la FIL s'est inspirée du processus de sélection prévu dans la convention collective conclue entre le TUT et le CN. En effet, vu que les mécaniciens de locomotive et les chefs de train du CN forment encore deux groupes distincts, les chefs de train qui veulent être admis au programme de formation des mécaniciens de locomotive sont obligés de se soumettre à un processus de sélection. La preuve non contredite a révélé que la plupart, sinon la totalité des chefs de train du CN qui posent leur candidature pour participer au programme de formation des mécaniciens de locomotive sont acceptés sans difficulté. Les chefs de train de VIA ont tenu à dire que les critères de sélection fixés par VIA ne devraient pas être à ce point élevés qu'il devient pratiquement impossible pour eux d'être admis au programme de formation. Le Conseil croit comprendre que les nouveaux candidats à des postes d'employés itinérants au CN doivent désormais démontrer, au moment de leur embauche, qu'ils possèdent les qualités requises pour devenir mécanicien de locomotive.

[79] As well, the selection process under the CCAA is intertwined with the issue of seniority rank, which will apply to conductors who elect to be trained and are selected. Deciding the issue of selection for training and seniority ranking without addressing employment opportunities does not really address the ultimate issue of providing balanced employment within a merged classification with almost equally senior employees between the two groups.

[79] Il existe aussi un lien très étroit entre le processus de sélection prévu dans l'ECÉ et l'ancienneté qui sera attribuée aux chefs de train qui exercent le choix de participer au programme de formation. Pour en arriver à offrir des chances égales d'emploi aux membres d'une unité de négociation fusionnée formée de deux groupes d'employés comptant presque tous le même nombre d'années d'ancienneté, on ne peut trancher la question de la sélection et de l'ordre d'ancienneté sans examiner celle des perspectives d'emploi.

[80] Therefore, the analysis of employment opportunities upon successful completion of training is dealt with under the selection process. The Board's conclusions concerning this issue are tied to its conclusions on second issue of seniority ranking between locomotive engineers in place at VIA in July 1, 1998, and conductors who became qualified locomotive engineers after that date.

[80] Par conséquent, la question du placement des mécaniciens de locomotive nouvellement formés est analysée dans la partie portant sur le processus de sélection. Les conclusions du Conseil sur cette question sont liées aux conclusions sur la question de l'intégration de l'ancienneté des mécaniciens de locomotive qui travaillaient chez VIA le 1er juillet 1998 d'une part, et des chefs de train qui ont obtenu le titre de mécanicien de locomotive après cette date, d'autre part.

(a) Position of the Conductors

[81] The conductors disagree with the provisions of the proposed MOU and advanced their own solutions with respect to the selection process.

[82] **First of all**, the conductors argued that there should be a new election process for training but no selection process. Their justification for no selection process is that the selection process under the CCAA was not fairly applied as compared with the results of CN conductors who have undergone a similar selection process. They submitted that 50% of the conductors who grieved the selection process under the CCAA had been successful in being reintegrated into that process. These results notwithstanding, they submitted that the arbitrator's decisions were of no precedential value as they went against the Board's order reopening the selection process.

[83] If selected for training, the conductors submitted that they should be paid expenses and earnings. They submitted that this should be in accordance with their actual loss of earnings or their maintenance of earnings, in keeping with the Mackenzie award (an earlier arbitral award setting the terms of the UTU collective agreement).

[84] The conductors submitted that medically restricted employees who could not qualify because of the change in duties be accommodated at their home terminal.

[85] Furthermore, conductors who qualify as locomotive engineers with a right of return to CN should be entitled to return to CN, should they be unable to maintain a position as a locomotive engineer at VIA.

[86] Conductors argued that, if they qualify as locomotive engineers, they should be entitled to any loss of earnings and maintenance of earnings from the time of the implementation of the CCAA and the date of qualification as a locomotive engineer.

a) Position des chefs de train

[81] Les chefs de train n'acceptent pas les modalités du projet de PE et proposent leurs propres solutions pour régler le problème du processus de sélection.

[82] **Premièrement**, les chefs de train soutiennent qu'il faudrait demander à nouveau aux chefs de train d'exercer un choix pour savoir quels sont ceux qui souhaitent toujours participer au programme de formation et éliminer le processus de sélection. À cet égard, ils font valoir que le processus de sélection prévu dans l'ECÉ n'a pas été appliqué de manière équitable, compte tenu des résultats obtenus par les chefs de train du CN ayant pris part à un processus semblable. Ils affirment que la moitié des chefs de train qui ont présenté un grief pour contester le processus de sélection prévu dans l'ECÉ ont été réadmis dans le processus. Sans égard à ces résultats, ils soutiennent que les décisions de l'arbitre n'ont aucune valeur jurisprudentielle, car elles vont à l'encontre de l'ordonnance du Conseil de reprendre les négociations pour modifier le processus de sélection.

[83] Les chefs de train qui sont admis au programme de formation des mécaniciens de locomotive devraient avoir droit au remboursement de leurs dépenses et à une rémunération, laquelle serait établie en fonction de la perte réelle de salaire ou de l'indemnité de maintien du revenu qui leur a été accordée par la décision Mackenzie (une décision arbitrale rendue il y a quelques années qui établit les modalités de la convention collective du TUT).

[84] Les employés ayant des problèmes médicaux qui ne pouvaient pas être admis au programme en raison de la modification des tâches devraient se voir attribuer un poste correspondant à leurs capacités dans leur complexe ferroviaire d'attache.

[85] De plus, les chefs de train qui obtiennent le titre de mécanicien de locomotive et ont un droit de retour au CN devraient être autorisés à exercer ce droit s'ils ne peuvent maintenir un poste de mécanicien de locomotive.

[86] Les chefs de train qui obtiennent le titre de mécanicien de locomotive devraient avoir droit à un montant correspondant à la perte de salaire ou de maintien du revenu subie, selon le cas, entre la date de mise en oeuvre de l'ECÉ et celle où ils obtiennent le titre de mécanicien de locomotive.

(b) The Proposed MOU

[87] In reviewing the proposals as set forth in the proposed MOU and those advocated by the conductors, the Board is of the view that it must temper both proposals.

[88] The MOU does not provide significant redress to the conductors for the following reasons. **First**, the employment prospects of conductors at VIA are limited to being placed on priority lists and awaiting future permanent vacancies before they can be trained. Predication on future vacancies means that the BLE's traditional membership at VIA remains undisturbed and that it continues to enjoy all the rights and privileges created under the CCAA. In the same manner, CN locomotive engineers who have transferred from CN since July 1, 1998, and are also represented by the BLE, continue in their existing positions without interference from the conductors awaiting positions.

[89] For the conductors to accede to locomotive engineer training opportunities at VIA, one of two conditions must arise: (a) permanent vacancies created by attrition (retirements, voluntary departures or terminations) or, (b) new positions created because of business growth at VIA. Evidence before the Board is that attrition will continue at its normal rate (i.e., a few vacancies a year throughout Canada) and VIA does not foresee any substantial business growth at this time. Therefore, absent any Board intervention, future opportunities to be selected and trained appear to be few. It would likely take several years for positions to materialize and conductors to significantly occupy the ranks of locomotive engineers or have some employment parity with the BLE's traditional membership.

[90] **Second**, the priority lists are limited to the former terminals and seniority districts of the conductors without consideration to securing maximum levels of employment for the conductors. In other words, the proposed MOU favours the *status quo*.

b) Le projet de PE

[87] Après examen du projet de PE et des solutions proposées par les chefs de train, le Conseil en arrive à la conclusion qu'il est nécessaire d'atténuer les deux propositions.

[88] Le projet de PE ne permet pas de rétablir les chefs de train de VIA dans la situation où ils devraient être, pour les raisons suivantes. **Premièrement**, leurs perspectives d'emploi se limitent à être inscrits sur des listes de priorité en attendant que des postes permanents se libèrent et qu'ils puissent participer au programme de formation. De cette manière, les membres traditionnels de la FIL qui travaillent chez VIA sont assurés de demeurer là où ils sont et de continuer à jouir de tous les droits et privilèges que leur accorde l'ECÉ. Dans le même ordre d'idées, les mécaniciens de locomotive du CN qui sont passés chez VIA depuis le 1er juillet 1998 et qui sont eux aussi représentés par la FIL conservent leur emploi et n'ont pas à craindre que les chefs de train inscrits sur les listes de priorité viennent le leur enlever.

[89] Pour que les chefs de train puissent être admis au programme de formation des mécaniciens de locomotive de VIA, il faut qu'il y ait des postes permanents à combler, soit a) du fait de départs à la retraite, de départs volontaires ou de licenciements (érosion des effectifs), soit b) parce que de nouveaux postes ont été créés en raison de la croissance de l'entreprise de VIA. La preuve présentée au Conseil indique que l'érosion des effectifs se maintiendra à son niveau habituel (c.-à-d. quelques postes à pourvoir par année dans l'ensemble du Canada) et que VIA ne prévoit pas accroître sensiblement ses activités. Par conséquent, les chances que les chefs de train puissent être admis au programme de formation dans les prochaines années sont plutôt faibles, à moins que le Conseil n'intervienne pour corriger la situation. Il faudrait probablement plusieurs années pour que des postes se matérialisent et que les chefs de train en arrivent à occuper des postes de mécanicien de locomotive en grand nombre ou à obtenir la parité d'emploi avec les membres traditionnels de la FIL.

[90] **Deuxièmement**, les listes de priorité s'appliquent uniquement aux complexes ferroviaires et aux districts d'ancienneté antérieurs des chefs de train, alors qu'on aurait dû chercher à leur trouver le plus grand nombre de débouchés possible. Autrement dit, le projet de PE maintient le *statu quo*.

[91] **Third**, the proposed MOU now makes an exception to training for at the Moncton and Senneterre terminals where none existed in the CCAA. Other than protect the existing employment of CN locomotive engineers who have transferred to VIA, no significant reason for this exception was advanced.

[92] **Fourth**, the relocation lump sum benefit is applicable only to conductors within the seniority district. The sum of $25,000 is the company standard to compensate for relocation initiatives. However, that it should apply only within the seniority district serves to restrict employment opportunities as between districts.

[93] **Fifth**, while it is allegedly suspended, the BLE Transfer Agreement (i.e., CN locomotive engineers having flow back rights at VIA) nonetheless continues to apply in circumstances where there are no conductors on the district priority list prepared to immediately fill a permanent vacancy. This provision of the MOU must be read as a limiting factor on the conductors' ability to resume employment at VIA.

(c) Analysis of the Selection and Training Process

[94] The Board understands that mobility has traditionally been restricted within a seniority district. However, given the unusual effects of VIA's NEPO initiative, the Board considers that the general principle that conductors should be afforded every opportunity to be selected and trained should be foremost. In practice, this means allowing conductors to be considered for other seniority districts where employment opportunities have been created since July 1, 1998, if they are unable to maintain employment in their own seniority district.

[95] With respect to whether certain standards should apply to the selection process in order to gain access to training, the Board was persuaded by the employer's arguments. Locomotive engineer training requires some three weeks of intensive classroom training and some six months of hands-on training under the supervision of another locomotive engineer. This is to satisfy passenger safety concerns that are key to the employer's

[91] **Troisièmement**, le projet de PE fait désormais une exception sur le plan de la formation en excluant les complexes ferroviaires de Moncton et du Senneterre, alors qu'il n'y avait pas de disposition du genre dans l'ECÉ. À part protéger les emplois actuels des mécaniciens de locomotive du CN qui ont obtenu un transfert chez VIA, aucune raison valable n'a été fournie pour justifier cette exception.

[92] **Quatrièmement**, l'indemnité forfaitaire de réinstallation de 25 000 $ est versée uniquement aux chefs de train qui changent d'emploi à l'intérieur de leur district d'ancienneté. C'est l'indemnité que la société verse habituellement aux employés qui sont touchés par des mesures de réinstallation. Cependant, en l'assortissant de certaines conditions, on ne fait que limiter des possibilités d'emploi dans les autres districts.

[93] **Cinquièmement**, bien qu'on en ait prétendument suspendu l'application, l'entente de transfert avec la FIL (c.-à-d. celle accordant aux mécaniciens de locomotive des droits de retour chez VIA) continue de s'appliquer quand aucun des chefs de train qui sont inscrits sur la liste de priorité du district n'est en mesure d'accepter immédiatement un poste permanent. Cette disposition du PE doit être interprétée comme un moyen de limiter la capacité des chefs de train d'obtenir à nouveau un emploi chez VIA.

c) Analyse du processus de sélection et de formation

[94] Le Conseil croit comprendre que la mobilité des employés est habituellement limitée à leur district d'ancienneté. Cependant, vu les effets inhabituels du projet ENSV de VIA, le Conseil estime que le principe général voulant qu'on offre aux chefs de train toutes les chances possibles de participer au programme de formation devrait primer sur tout le reste. Concrètement, cela veut dire qu'il faut permettre aux chefs de train de postuler un emploi dans les autres districts où des débouchés ont été créés depuis le 1er juillet 1998 si on ne peut pas leur offrir un poste dans leur district d'ancienneté d'attache.

[95] Concernant la question de savoir si le processus de sélection devrait être assorti de certaines normes aux fins de l'admission au programme de formation, le Conseil accepte les arguments de l'employeur. Le programme de formation des mécaniciens de locomotive comprend trois semaines intensives de formation théorique et quelque six mois de formation pratique sous la supervision d'un mécanicien de

operations and to ensure that locomotive engineers are able to operate complex mechanical and electronic equipment. The training of a locomotive engineer is, therefore, a costly proposition.

[96] While conductors have undergone railway rules training throughout their career, and have assisted locomotive engineers in the performance of their duties, this is not sufficient to immediately qualify them for training. Therefore, the Board is of the view that there should be a selection process.

[97] However, the Board considers that the three-step process established by the CCAA is inappropriate. In this regard, the Board was persuaded by the arbitration results that returned some 50% of eligible conductors back into the selection process. As the conductors are not new, off-the-street applicants, some consideration must be given to their long service at VIA. VIA employees are not allowed to accumulate extensive discipline records because the point system negotiated as part of the collective agreement allows for the termination of employees with undesirable discipline records. Thus, conductors who are still employed at VIA have maintained a track record over time as suitable employees.

[98] As conductors are not entry level positions, these employees have demonstrated their capacity to learn beyond the rudiments of railway operations. Accordingly, the two steps in the selection process dealing with work habits assessment (employment and discipline record) and the learning aptitude assessment are not an appropriate basis for excluding the conductors from training. The only relevant assessment criterion remaining is, therefore, the mechanical aptitude test.

[99] In light of the employer's evidence that the passing mark for the mechanical aptitude test had to be lowered to allow more conductors to qualify, and given that this assessment is now the only remaining criterion for access to training, a 60% passing mark is deemed appropriate.

locomotive. Le programme est conçu de cette manière à cause de considérations liées à la sécurité des voyageurs, sur laquelle reposent les activités de l'employeur, et pour s'assurer que les mécaniciens de locomotive ont les compétences nécessaires pour utiliser du matériel et des appareils électroniques complexes. La formation d'un mécanicien de locomotive représente dès lors un lourd investissement.

[96] Il est vrai que, tout au long de leur carrière, les chefs de train ont reçu de la formation sur l'application des règlements ferroviaires et qu'ils ont secondé les mécaniciens de locomotive dans leur travail, mais cela n'est pas suffisant pour les admettre d'office au programme de formation. Le Conseil conclut dès lors qu'il doit y avoir un processus de sélection.

[97] En revanche, le Conseil considère que le processus en trois étapes prévu dans l'ECÉ n'est pas pertinent. Pour en arriver à cette conclusion, le Conseil s'est appuyé sur la décision arbitrale qui a permis à presque la moitié des chefs de train admissibles d'être réadmis dans le processus de sélection. Les chefs de train ne sont pas de nouvelles recrues qu'on vient d'embaucher; il convient dès lors de tenir compte de leurs longs états de service chez VIA. Les employés de VIA n'ont pas la possibilité d'accumuler les mesures disciplinaires parce que le système de points de démérite prévu dans la convention collective permet à VIA de licencier les employés dont le comportement est jugé inacceptable. Par conséquent, les chefs de train qui font partie de l'effectif de VIA ont établi au cours des années qu'ils répondaient aux exigences.

[98] Les chefs de train n'étant pas des débutants, ils ont démontré qu'ils étaient capables d'apprendre autre chose que les rudiments des opérations ferroviaires. Par conséquent, les étapes du processus se rapportant à l'évaluation des méthodes de travail (dossier d'emploi et dossier disciplinaire) et à l'appréciation de la faculté d'apprentissage ne sont pas des critères valables pour exclure les chefs de train du programme de formation. Le seul critère d'évaluation pertinent qui reste est donc le test d'aptitude à la mécanique.

[99] Étant donné que l'employeur a démontré qu'il avait été nécessaire d'abaisser la note de passage au test d'aptitude à la mécanique pour admettre un plus grand nombre de chefs de train et vu que c'est le seul critère d'évaluation qui reste, le Conseil trouve acceptable de fixer la note de passage à 60 %.

[100] The Board agrees with the BLE that there should be a single national committee to evaluate conductors on the basis of this test and to set the standards for the pass mark. To be fair, the standards must be set in advance of any interviews taking place. To adequately represent the interests of all the parties, the committee should be composed of an employer representative, a locomotive engineer representative designated by the BLE and a now trained locomotive engineer from the conductors who are the complainants in this matter, all having an equal voice in the selection process.

[101] In view of the fact that the conductors are being given another chance at being selected for training and to achieve some finality on this issue, the Board is of the view that protracted arbitration proceedings are not justified. Given the litigation that followed the Board's original orders to reopen the selection and training process, the readjudication of the same or similar issues serves no useful purpose. Therefore, the single national committee's evaluation of the Bennett Mechanical Comprehension Test (presented as Exhibit 75) results shall be final, except for obvious errors in the administration and marking of the test.

[102] It also stands to reason that the conductors should receive a fair compensation during their training period and that their expenses to undergo the selection process and training be in accordance with existing company policies.

[103] The Board has also given consideration to the situation of the three medically restricted conductors who may be unable to undergo training. While it was perhaps possible to accommodate them by means of lighter duties within the train, it may not be possible to accommodate them with respect to locomotive engineer duties. However, since the medically restricted conductors were part of VIA's normal workforce on July 1, 1998, they should have been accommodated and not simply left to fare for themselves at CN. They should, therefore, be compensated accordingly.

[104] With respect to VIA conductors **who elected to retire as a first choice** pursuant to the terms of the CCAA **and who in fact retired**, no convincing evidence was presented to the Board that these

[100] Le Conseil partage le point de vue de la FIL selon lequel il ne devrait y avoir qu'un seul comité national chargé d'administrer le test d'aptitude à la mécanique et d'établir les critères de correction pour l'attribution de la note de passage. Par souci d'équité, les normes doivent être définies avant de commencer à convoquer les candidats à des entrevues. Afin de bien représenter les intérêts de toutes les parties, le comité de sélection devrait être composé d'un représentant de l'employeur, d'un représentant des mécaniciens de locomotive désigné par la FIL et d'un mécanicien de locomotive en titre provenant du groupe des chefs de train qui sont les plaignants en l'espèce, chacun ayant voix au chapitre.

[101] Étant donné qu'on accorde à nouveau aux chefs de train la possibilité de participer au programme de formation et afin de régler cette question, le Conseil est d'avis qu'il n'y a pas lieu d'entreprendre une longue procédure d'arbitrage. Vu les procédures auxquelles a donné lieu l'ordonnance initiale du Conseil de renégocier le processus de sélection et de formation, on ne gagnerait rien à essayer de faire trancher à nouveau les mêmes questions ou des questions semblables. Par conséquent, les décisions du comité national d'évaluation du test d'aptitude à la mécanique Bennett (pièce 75) sont sans appel, sauf s'il y a des erreurs flagrantes dans l'administration et la correction du test.

[102] Il va aussi de soi que les chefs de train devraient avoir droit à une juste rémunération durant leur période de formation ainsi qu'au remboursement des frais engagés pour participer au processus de sélection et de formation, en conformité avec les politiques actuelles de la société.

[103] Le Conseil s'est également penché sur la situation des trois chefs de train qui pourraient ne pas être capables de participer au programme de formation à cause de problèmes médicaux. Bien qu'il ait pu être possible de leur attribuer des tâches allégées à bord des trains pour répondre à leurs besoins, on pourrait ne pas être en mesure d'en faire autant s'ils devenaient mécaniciens de locomotive. Cependant, comme ils faisaient partie de l'effectif régulier de VIA le 1er juillet 1998, on aurait dû prendre les moyens nécessaires pour composer avec leurs besoins au lieu de simplement les abandonner à leur sort au CN. Ils devraient dès lors être indemnisés en conséquence.

[104] En ce qui concerne les chefs de train de VIA **qui ont opté d'emblée pour la retraite**, en conformité avec les modalités de l'ECCÉ **et qui sont désormais à la retraite**, aucun élément de preuve convaincant n'a

employees should see their election reversed. The Board considers that these employees were never interested in training opportunities at VIA and that their decision to retire should be considered final. Those for whom retirement at VIA under the terms of the CCAA was not a first choice, should be allowed to review their decision after consideration of financial and any other consequences of returning to the active workforce at VIA.

VIII - Redress with Respect to Seniority Provisions

(a) Position of the Conductors

[105] The conductors clearly disagree with the provisions of the proposed MOU. The conductors submitted that they should be entitled to occupy up to 50% of the locomotive engineers assignments at each location, that a number of assignments be protected (or "red-circled") on a terminal-by-terminal basis and that these protected positions remain frozen for lay-off purposes until the last former conductor retires or leaves the employment of VIA. They asked that red-circled employees be able to move to other locations where protected positions exist. The complainants provided the Board with examples of a number of such agreements in the railway industry, notably, the Canada and Southern Railway, Niagara St. Catherines and Toronto Railway Company, the Cornwall Street Railway and the "Belt Pack Agreement."

[106] The conductors also proposed that, alternatively, some form of dovetailing be implemented, such as allowing conductors to use their CN service date or having "pure VIA" employees (i.e., employees whose only employment service has been with VIA since it became a Crown Corporation) use their continuous service date, regardless of the department in which they worked. As well, they requested the amount of $25,000 for each former conductor affected by the CCAA and that those who retired as a result of the CCAA be entitled to better pensions. They submitted that conductors should be offered early retirement incentives in lieu of taking locomotive engineer training.

été présenté au Conseil au soutien de l'argument selon lequel ils devraient être autorisés à revenir sur leur décision. Le Conseil est d'avis qu'ils n'ont jamais voulu participer au programme de formation de VIA et que leur décision devrait être considérée comme définitive. Quant à ceux qui ont opté pour une retraite en vertu de l'ECÉ mais dont ce n'était pas le premier choix, ils devraient être autorisés à revenir sur leur décision après avoir été informés des conséquences financières et autres d'un retour à la vie active chez VIA.

VIII - Redressement accordé relativement aux dispositions ayant trait à l'ancienneté

a) Position des chefs de train

[105] Les chefs de train rejettent catégoriquement les dispositions du projet de PE. Ils soutiennent qu'on devrait leur attribuer la moitié des postes de mécanicien de locomotive à chaque lieu de travail, qu'un certain nombre de postes devraient être protégés (ou «bloqués») dans chaque complexe ferroviaire et interdits d'abolition en cas de licenciements, jusqu'à ce que le dernier chef de train prenne sa retraite ou quitte son emploi chez VIA. Ils veulent aussi que les employés dont les postes sont protégés aient la possibilité d'obtenir des transferts dans les autres complexes ferroviaires où il y a des postes protégés. Au soutien de leur argumentation, ils ont fourni au Conseil quelques ententes du genre dans le secteur ferroviaire, plus particulièrement celles avec la Compagnie du chemin de fer du sud du Canada, la Compagnie de chemin de fer de Niagara à Ste-Catherine et Toronto, la Cornwall Street Railway, ainsi que l'entente «Belt Pack».

[106] Les chefs de train demandent aussi, à titre subsidiaire, que soit établie une formule quelconque d'intégration des listes d'ancienneté, en permettant par exemple aux chefs de train de faire valoir leurs années de service au CN ou aux «employés à part entière de VIA» (qui n'ont jamais travaillé ailleurs depuis que VIA est devenue une société d'État) d'utiliser leurs années d'emploi continu, peu importe le service dans lequel ils ont travaillé. Les chefs de train demandent en outre que soit versé un montant de 25 000 $ à chaque ancien chef de train touché par l'ECÉ, que la pension de ceux qui ont pris leur retraite en vertu de l'ECÉ soit bonifiée et que les chefs de train qui ne souhaitent pas participer au programme de formation des mécaniciens de locomotive puissent se prévaloir de programmes d'encouragement à la retraite anticipée.

(b) The Proposed MOU

[107] The Board notes with some dismay that the proposed MOU does not modify the seniority ranking, contrary to the Board's order to reopen this aspect of the CCAA. The MOU merely provides for a sharing of employment losses, should there be cut backs due to layoffs, recalls, material changes (equivalent to technological change in other industries). The proposed MOU presumes that conductors will automatically go to the bottom of the seniority list at the end of their training. To avoid the conductors having to assume all employment losses because of their inferior rank on the seniority list, layoffs and recalls are to be shared between the more senior locomotive engineers and the conductors in a rateable proportion to the number of positions occupied in a given terminal.

[108] The example given in the proposed MOU to illustrate its application is where there are 120 locomotive engineers, 90 so-called non-NEPO locomotive engineers (i.e., the BLE's traditional membership) and 30 so-called NEPO locomotive engineers (the conductors). Thus, in the case of layoffs, the first three persons to be laid off would be the non-NEPO locomotive engineers while the fourth person would be a former conductor.

[109] This may appear fair at first blush, however, the evidence concerning each terminal only supports this solution for the three largest of VIA's 22 terminals, where there have been more significant numbers of conductors already trained as locomotive engineers: Quebec (District 2), Montréal (District 3), Toronto South (District 4). The largesse that non-NEPO locomotive engineers be laid off first has less damaging consequences because locomotive engineers (except for five VIA direct hires) can maintain employment by transferring back to CN as locomotive engineers. Conductors trained as part of VIA's complement do not have the same flowback rights to CN as locomotive engineers once they are laid off, as they are not covered by the transfer agreements because of the 1985 cut-off date.

[110] As may be seen from the statistics attached as Appendix A, collated from Exhibit 70, most terminals

b) Le projet de PE

[107] Le Conseil note avec une certaine consternation que le projet de PE ne modifie pas l'ordre d'ancienneté, ce qui est contraire à l'ordonnance du Conseil de renégocier cet aspect de l'ECÉ. Le PE prévoit simplement que les emplois perdus à la suite d'une réduction des effectifs attribuable à un licenciement à un rappel ou un changement matériel (l'équivalent des changements technologiques dans les autres secteurs) seront répartis entre les deux groupes. Les auteurs du projet de PE tiennent pour acquis que les chefs de train seront inscrits d'office au bas de la liste d'ancienneté après leur formation. Pour éviter dès lors qu'il n'y ait que les chefs de train qui perdent leur emploi, les effets des licenciements et des rappels doivent être répartis entre les mécaniciens de locomotive, inscrits en haut de la liste d'ancienneté, et les chefs de train, en proportion du nombre de postes occupés dans un complexe ferroviaire donné.

[108] Pour illustrer l'application du PE, on utilise comme exemple un complexe ferroviaire où il y a 120 mécaniciens de locomotive, 90 mécaniciens de locomotive non visés par le projet ENSV (c.-à-d. les membres traditionnels de la FIL), et 30 mécaniciens de locomotive visés par le projet ENSV (les chefs de train). En cas de licenciements, les trois premiers employés touchés seraient des mécaniciens de locomotive non visés par le projet ENSV et le quatrième, un ancien chef de train.

[109] Cette formule peut sembler équitable à première vue, mais les données fournies sur chacun des 22 complexes ferroviaires de VIA montrent qu'elle l'est seulement dans les trois plus gros complexes ferroviaires où il y a davantage de chefs de train qui ont reçu la formation de mécanicien de locomotive, soit ceux de Québec (district 2), de Montréal (district 3) et de Toronto sud (district 4). L'offre généreuse de licencier d'abord les mécaniciens de locomotive non visés par le projet ENSV y est moins lourde de conséquences parce que les mécaniciens de locomotive (sauf les cinq qui ont été embauchés directement par VIA) peuvent éviter le licenciement en retournant travailler au CN comme mécanicien de locomotive. Les chefs de train qui ont été formés par VIA n'ont pas pareils droits de retour s'ils sont licenciés, car ils ne sont pas visés par les ententes de transfert à cause de la date limite établie (1985).

[110] Comme on peut le constater à l'examen des données fournies à l'annexe A, qui sont tirées de la

are much smaller, such that the proposed ratio cannot be uniformly applied to all terminals. The proportion of conductors is different in each terminal and no generalized formula is easily applied. Thus, a ratio of layoffs does not afford much employment security to the conductors.

pièce 70, la plupart des complexes ferroviaires sont beaucoup plus petits, ce qui fait que le ratio proposé ne peut s'appliquer uniformément dans l'ensemble du réseau. La proportion des chefs de train est différente dans chaque complexe, ce qui rend difficile l'application d'une formule unique. En conséquence, l'utilisation d'un ratio, quel qu'il soit, n'apporte pas grand-chose aux chefs de train sur le plan de la sécurité d'emploi.

[111] Another observation is that because opportunities for training of the conductors under the proposed MOU are conditioned by attrition, the proportion of non-NEPO and NEPO locomotive engineers will likely continue for some time. The attrition rate will likely be slower than normal because many retirements were forced as a result of the CCAA, with the remaining employees having several years of employment left before retirement. The Board therefore questions how conductors still on priority waiting lists are given added opportunities by this proposal.

[111] Au surplus, comme les possibilités de formation offertes aux chefs de trains dans le projet de PE sont tributaires de l'érosion des effectifs, la proportion des mécaniciens de locomotive visés par le projet ENSV et des mécaniciens de locomotive non visés par le projet ENSV devrait demeurer sensiblement la même pendant un certain temps. Le taux d'érosion des effectifs devrait être inférieur à la normale vu que plusieurs employés ont été contraints de prendre leur retraite après la négociation de l'ECÉ et que les employés qui restent ne deviendront pas admissibles à la retraite avant plusieurs années. Le Conseil se demande dès lors comment on peut affirmer que cette proposition accroît les possibilités de formation des chefs de train qui sont toujours inscrits sur les listes de priorité.

[112] The other difficulty that arises under the proposed MOU is that the conductors who become qualified locomotive engineers will remain at the bottom of the seniority list for the rest of their career. This situation arises because when CN locomotive engineers exercise their transfer rights to VIA, the seniority conditions of the Transfer Agreement (June 1985 or previous) that allows them to transfer will always give them a seniority advantage over the newly trained conductors. The CCAA establishes the seniority date of conductors who become qualified locomotive as a universal October 31, 1997. Thus, conductors' seniority will only ever exceed future VIA direct hires, a situation that is not in the foreseeable future.

[112] L'autre problème qui ressort, à l'examen du projet de PE, est que les chefs de train qui obtiennent le titre de mécanicien de locomotive sont condamnés à demeurer au bas de la liste d'ancienneté jusqu'à la fin de leur carrière. Cela tient au fait que les mécaniciens de locomotive du CN jouissent de droits de transfert chez VIA et que les modalités de l'entente de transfert qui régit leur ancienneté (juin 1985 ou avant) font en sorte qu'ils justifieront toujours d'un plus grand nombre d'années d'ancienneté que les chefs de train nouvellement formés. L'ECÉ fixe la date d'ancienneté de tous les chefs de train qui obtiennent le titre de mécanicien de locomotive au 31 octobre 1997. En conséquence, les seuls employés qui auront toujours moins d'ancienneté que les chefs de train sont les mécaniciens de locomotive que VIA embauchera directement, ce qui n'est pas pour bientôt.

(c) Analysis of the Seniority Provisions

c) Analyse des dispositions relatives à l'ancienneté

[113] It is important to restate that conductors are all long-service employees, and in some cases, have more railway experience than existing locomotive engineers. Most have come up through the ranks of the running trades and have occupied more than one position within the rail industry. In the course of their employment, they have had to learn and be tested on the many

[113] Il est important de rappeler que les chefs de trains justifient tous de longs états de service et que, dans certains cas, ils cumulent plus d'années d'expérience dans le secteur ferroviaire que les mécaniciens de locomotive actuels. La plupart sont issus des rangs du personnel itinérant et ont occupé plusieurs postes dans le secteur ferroviaire. Au cours de leur vie active, ils ont

operating rules that apply to the running of trains. As stated earlier, this does not mean that they should be integrated as locomotive engineers without having passed the required training, but once qualified, there is no reason for them to be isolated in a separate group for the rest of their career.

[114] The proposed MOU does little more than maintain in perpetuity a distinction between locomotive engineers employed by VIA prior to the NEPO initiative and marginalise the status of conductors who have become or will become qualified after implementation of the NEPO initiative (see in particular the sections of the MOU above, which have been emphasized). This distinction maintains the very distinction the Board found to be a breach of section 37, in *George Cairns et al. (35)*, *supra*:

> [114] In this matter, the Board notes that the BLE gave little or no weight to the normal and natural consequence of the Board's decision to merge the two bargaining units. **In fact, the BLE continued to maintain the distinction between the two groups of employees, the haves and the have nots, where there should have been only one. In this respect, the union did not fulfill its institutional role of bargaining agent.**
>
> [115] The second test examines whether the union appropriately protected employee rights within the collective bargaining regime. As the Crew Consist Adjustment Agreement forms part of the collective agreement on behalf of all the employees in the bargaining unit, the conductors and assistant conductors were entitled to the same level of representation as the locomotive engineers. The Board specifically recognized this fact when it decided, based on equal access to the newly created positions by both groups of affected employees, that a single new bargaining unit was appropriate.
>
> (pages 38-39; and 143,145; emphasis added)

[115] The reconsideration panel of the Board also emphasized this point as follows, in *George Cairns et al. (70)*, *supra*:

> [17] It appears to the present reconsideration panel in considering the sorry history of this matter that there is a fundamental difference between what the Board was led by the employer to expect in the consolidation process and what in the end occurred. **There was no real attempt to consolidate the two classifications. The result of what was done, based on the evidence presented to date, was to squeeze out the conductors after persuading the Board that their interests would be respected in the negotiations that would necessarily occur as a part of the consolidation process.**

été obligés de se familiariser avec les multiples règles qui régissent l'exploitation ferroviaire et de mettre leurs connaissances à l'épreuve. Comme on l'a déjà dit, cela ne veut pas dire qu'on devrait leur attribuer d'office des postes de mécanicien de locomotive, mais une fois qu'ils ont acquis les compétences nécessaires, il n'y a aucune raison qu'ils soient isolés dans un groupe distinct pour le reste de leur vie active.

[114] Le projet de PE ne fait rien d'autre que maintenir une distinction permanente entre les mécaniciens de locomotive employés par VIA avant le projet ENSV et les chefs de train qui ont obtenu ou qui obtiendront le titre de mécanicien de locomotive après (voir notamment les dispositions du PE reproduites précédemment qui sont mises en évidence). La distinction ainsi maintenue est celle-là même qui a amené le Conseil à conclure, dans la décision *George Cairns et autres (35)*, précitée, qu'il y avait eu violation de l'article 37:

> [114] À cet égard, le Conseil fait observer que la FIL a accordé peu ou pas de poids à la conséquence normale et naturelle de la décision du Conseil de fusionner les deux unités de négociation. **De fait, la FIL a continué de maintenir la distinction entre les deux groupes d'employés, «les pauvres et les nantis», alors qu'il aurait dû en avoir qu'un. À cet égard, le syndicat n'a pas rempli son rôle institutionnel d'agent négociateur.**
>
> [115] Le deuxième critère porte sur la question de savoir si le syndicat a bien protégé les droits des employés sous le régime de la négociation collective. Étant donné que l'entente sur la composition des équipes fait partie de la convention collective signée au nom de **tous** les employés de l'unité de négociation, les chefs de train et les chefs de train adjoints avaient droit au même niveau de représentation que les mécaniciens de locomotives. Le Conseil a expressément reconnu ce fait lorsqu'il a décidé, en se fondant sur le fait que les deux groupes d'employés visés ont accès égal aux nouveaux postes, qu'une seule unité était habile à négocier.
>
> (pages 38-39; et 143,145; c'est nous qui soulignons)

[115] Le banc de révision du Conseil a aussi insisté sur ce point dans l'affaire *George Cairns et autres (70)*, précitée, en faisant observer ce qui suit:

> [17] Après avoir examiné la triste chronologie de la présente affaire, le banc de révision est d'avis qu'il y a une différence fondamentale entre ce que l'employeur a laissé croire au Conseil qu'il ferait en ce qui a trait au processus de fusion et ce qui a été fait en réalité. **L'employeur n'a pas véritablement pris de moyens pour fusionner les deux classifications. Compte tenu de la preuve présentée à ce jour, il a en fait évincé les chefs de train après avoir persuadé le Conseil que leurs intérêts seraient protégés au cours des négociations qui devaient nécessairement avoir lieu dans le cadre du processus de fusion.**

[18] Unfortunately, as the employer and the BLE must clearly have been aware, with the certification of the BLE on October 31, 1997 as sole bargaining agent, the avenues available to the UTU and the conductors to challenge the subsequent steps of the BLE and the employer were limited. Nonetheless, the employer and the BLE now argue that the negotiation process anticipated by the CLRB should not be examined, because the scope of inquiry under section 37 does not permit this to be done.

[19] The approach of the employer and of the BLE of relying on the inaccessibility of the negotiation process to examination through a section 37 complaint, to seek to exclude Board scrutiny of the arrangement arrived at is, in such circumstances, disingenuous, to state the issue as favourably to them as possible.

[20] To take this approach in the circumstances would, in addition to requiring this reconsideration panel to display singular naiveté, require it to ignore the provisions of section 114 of the *Code*, which indicates:

"114. No proceeding under this Part is invalid by reason only of a defect in form or a technical irregularity."

[21] In the circumstances, it simply is not appropriate in the view of the reconsideration panel to suggest that since the form of the application leading to the decision was a section 37 complaint, the conduct of the negotiations should be immune from Board scrutiny. At both the time of the consolidation and the time of the first violation of section 50 of the *Code* by the employer and its initial, unilateral and illegal attempt to discharge the conductors, the CLRB noted that effective negotiations would be required. Even if in other circumstances the Board should take a limited view of its jurisdiction under section 37 to consider the conduct of negotiations, in the present circumstances such a limited view would require clear statutory language. In the view of the present reconsideration panel, the language of section 37 is not so restrictive. Additionally, as will be considered below, the view of the CLRB respecting its power to enquire concerning negotiations was not so restrictive as has been suggested. However, before considering this in detail, there are certain further comments that should be made.

[22] To consider the real substance of the matter under review, in the opinion of the initial panel, the anticipated negotiations to address the situation of the conductors did not occur because the representatives of the conductors were not appropriately informed, involved and consulted in the course of the negotiations that took place. **The panel also found that rather than a real consolidation, two group structures were maintained in the consolidated unit, and that this situation was not adequately addressed in the ultimate "Crew Consist Adjustment Agreement" Appendix to the collective agreement that was concluded. The job security and seniority interests of the conductors and assistant conductors were not protected and the benefits of the conductors and assistant conductors, in the words of the original panel "are for the most part directed at terminating their employment, pale in comparison to the**

[18] Malheureusement, comme l'employeur et la FIL le savaient très certainement, du fait de l'accréditation de la FIL le 31 octobre 1997 à titre d'agent négociateur unique, le TUT et les chefs de train disposaient de peu de moyens pour contester les mesures prises ultérieurement par la FIL et l'employeur. Ces derniers soutiennent malgré tout que le processus de négociation qui, selon le CCRT allait se produire, ne devrait pas être examiné parce qu'il est exclu de la portée de l'enquête prévue à l'article 37.

[19] L'approche envisagée par l'employeur et la FIL, soit miser sur l'inaccessibilité du processus de négociation du fait d'une plainte fondée sur l'article 37 afin de soustraire l'entente intervenue à l'examen du Conseil, est dans de telles circonstances une manoeuvre déloyale pour décrire la situation de façon aussi favorable que possible.

[120] Pour retenir une telle approche, il faudrait que le présent banc de révision soit d'une singulière naïveté et qu'en plus il fasse abstraction des dispositions de l'article 114 du *Code*, lesquelles précisent ce qui suit:

«114. Les procédures prévues par la présente partie ne sont pas susceptibles d'invalidation pour vice de forme ou de procédure.»

[21] Dans les circonstances, le banc de révision estime qu'il n'est tout simplement pas approprié de prétendre que, parce qu'il était question dans la décision à l'étude d'une plainte fondée sur l'article 37, les négociations devraient être soustraites à l'examen du Conseil. À l'époque tant de la fusion que de la première violation de l'article 50 du *Code* par l'employeur et de sa première tentative unilatérale et illégale de congédier les chefs de train, le CCRT a fait observer qu'il faudrait que la question soit réglée par voie de négociation. Même si, dans d'autres circonstances, le Conseil devrait interpréter de façon étroite les pouvoirs que lui confère l'article 37 à l'examen du processus de négociation, en l'espèce, il faudrait, pour justifier une telle interprétation, que la disposition législative soit très explicite. De l'avis du présent banc de révision, le libellé de l'article 37 n'est pas à ce point restrictif. En outre, comme nous le verrons ci-après, les vues du CCRT concernant le pouvoir d'examiner le processus de négociation n'étaient pas aussi restrictives qu'on l'a affirmé. Cependant, avant d'examiner cette question en détail, il y aurait lieu de formuler d'autres observations.

[22] Sur la question du fond véritable de l'affaire à l'étude, le banc initial a conclu que les négociations prévues pour régler la situation des chefs de train n'avaient pas eu lieu parce que les représentants de ces derniers n'avaient pas été informés, mis à contribution et consultés adéquatement au cours des négociations. **Le banc a également conclu qu'il n'y avait pas eu de fusion, que les deux structures des groupes avaient plutôt été maintenues dans l'unité fusionnée et que cette situation n'avait pas été réglée de façon acceptable dans l'entente sur la «composition des équipes» annexée à la nouvelle convention collective. Les droits d'ancienneté et de sécurité d'emploi des chefs de train et des chefs de train adjoints n'avaient pas été protégés et les avantages obtenus pour le compte des chefs de train et des chefs de train adjoints, pour reprendre les termes du banc initial, «[portaient] essentiellement sur leur cessation d'emploi,**

generous benefits obtained for the locomotive engineers. (pages 40; and 143,146)"

[23] The panel in the decision under review found that there had been "an improper collaboration between the employer and the respondent union [BLE] to achieve a desired outcome for both parties at the expense of the rights of the minority and most affected group of employees." (pages 42; and 143,148)

[24] It is in this context that the concerns that are stated as supporting the present request for reconsideration must be examined.

(pages 11-13; emphasis added)

[116] Consequently, the Board finds that the proposals suggested by both parties do not go far enough in integrating the seniority of the merged classifications. It is not because the combined classification continues to be called "locomotive engineer" as opposed to "operating engineer" that the two classifications have not been merged. It is also not at issue that locomotive engineers have been trained and are doing the operational component of the former conductor's work, just as the conductors who have become locomotive engineers have been fully trained to do the work of the locomotive engineer classification. On this basis, there is no justification in making any distinction between so-called NEPO and non-NEPO locomotive engineers.

[117] In a recent matter, the Federal Court of Appeal had to consider the Board's authority with respect to a seniority list integration under the *Code* in the case of the Air Canada pilots. While the seniority integration was in the context of a combined section 35 and 18.1 review, the Federal Court of Appeal made some all-encompassing statements about the *Code*, including the nature of its remedial nature in protecting bargained rights and the position it took with respect to *George Cairns et al. (35), supra*:

[45] In my view the Board's decision is not patently unreasonable. A seniority list integration review conducted under the *Code* must be consistent with the principles and objectives underlying the *Code*, the specific principles underlying sections 35 and 18.1, as well as a recognition of the

[étaient] plutôt minimes comparativement aux avantages généreux obtenus pour les mécaniciens de locomotives». (pages 40; et 143,146)

[23] Dans la décision à l'étude, le banc a conclu qu'il y avait eu «collaboration inappropriée entre l'employeur et le syndicat intimé [FIL] pour obtenir un résultat voulu aux dépens des droits de la minorité, soit le groupe d'employés les plus touchés». (pages 42; et 143,148)

[24] C'est dans ce contexte qu'il faut examiner les préoccupations formulées dans la présente demande de réexamen.

(pages 11-13; c'est nous qui soulignons)

[116] En conséquence, le Conseil conclut que, en ce qui concerne l'intégration des mécaniciens de locomotive et des chefs de train, les propositions soumises par les deux parties ne vont pas assez loin. Ce n'est pas parce que les membres du nouveau groupe professionnel s'appellent toujours des «mécaniciens de locomotive», et non pas des «mécaniciens d'exploitation», que les deux groupes n'ont pas été fusionnés. C'est aussi un fait que les mécaniciens de locomotive ont reçu la formation voulue pour accomplir les tâches opérationnelles des anciens chefs de train, tout comme les anciens chefs de train qui ont obtenu le titre de mécanicien de locomotive ont acquis toutes les connaissances requises pour exécuter les tâches des mécaniciens de locomotive. Il n'y a donc aucune raison de faire quelque distinction que ce soit entre les mécaniciens de locomotive visés par le projet ENSV et les mécaniciens de locomotive non visés par le projet ENSV.

[117] Dans une affaire récente mettant en cause les pilotes d'Air Canada, la Cour d'appel fédérale était appelée à se prononcer sur le pouvoir du Conseil de statuer sur l'intégration de listes d'ancienneté en vertu du *Code*. Même si la question de l'ancienneté s'inscrivait dans le contexte d'une demande de révision fondée sur les articles 35 et 18.1, la Cour d'appel fédérale a formulé quelques observations générales au sujet du *Code*, notamment la nature des pouvoirs de redressement accordés au Conseil afin de protéger les droits acquis par la négociation collective, ainsi que sur les conclusions auxquelles le Conseil en est arrivé pour rendre la décision *George Cairns et autres (35)*, précitée:

[45] À mon sens, la décision du Conseil n'est pas manifestement déraisonnable. L'examen des mesures à prendre aux fins de l'intégration de listes d'ancienneté sous le régime des dispositions du *Code* doit s'appuyer sur les principes et objets fondamentaux du *Code*, les principes particuliers qui

importance of seniority in the context of Canadian labour relations.

[46] As noted earlier, the *Code*'s preamble states as its overarching objective, the promotion of cooperative and effective labour relations, constructive settlement of disputes, industrial stability, and a just and equitable distribution of resources to all Canadians. These objectives must guide the Board in its interpretation and application of all *Code* provisions, including sections 35 and 18.1. Implicit in the establishment of an expert tribunal such as the Board is the recognition by Parliament that the Board is the best judge of what would promote these legislative objectives.

[47] In 1995, the Minister of Labour established the Sims Task Force (*Seeking a Balance: Review of Part I of the Canada Labour Code* (1995 (*Sims*)), which was comprised of labour relations experts, and who were to conduct an independent review and recommend legislative changes to Part I of the *Code*. Some of the changes recommended by the task force were implemented in section 18.1. Before 18.1 was enacted, the Board lacked the express power to resolve seniority integration issues arising from a corporate merger or the merger of bargaining units. *Sims* found this lack of express authority troublesome because it left the problem of integrating work forces and collective agreements to the employer and the union alone. *Sims* found that in a merged bargaining unit, significant conflicts do arise among formerly separate groups of employees and addressing this conflict by reopening collective agreement negotiations was an ineffective way to resolve these issues (*Sims* at 70,72). Thus Sims recommended that the *Code* be amended to grant the Board broad authority to make any consequential orders necessary to re-establish effective collective bargaining and contract administration following a bargaining unit review.

[48] Arising from that recommendation, section 18.1 was enacted by Parliament so as to allow the parties themselves to first attempt to reach an agreement on issues arising from a single employer declaration.

[49] In my view, the Board's decision in this application is entirely consistent with its own jurisprudence. (See *Tung-Sol of Canada Ltd.* (1964), 15 L.A.C. 161 at 162, *Re Air Canada* (August 3, 2000), C.I.R.B. Decision No. 79; [2000] C.I.R.B. No. 33, *Re Grasky*, [2001] C.I.R.B.D. No. 48, and *Re Cairns*, [1999] C.I.R.B.D. No. 35, upheld by this Court in *Via Rail*). The Board determined that sections 35 and 18.1 should be read together and that their purpose is remedial in terms of protecting bargained rights and promoting sound labour relations. The Board found that a "winner take all" approach that gives one group of employees a premium and disadvantages others is not consistent with the intent of section 18.1. It recognizes that negotiated collective agreement rights must be protected and preserved to the extent possible and must only be amended if this is necessary in all of the

sous-tendent les articles 35 et 18.1, ainsi que l'importance qu'on accorde à l'ancienneté dans le milieu canadien des relations du travail.

[46] Comme il a été indiqué précédemment, l'objectif primordial du *Code*, tel qu'il est énoncé dans le préambule, est l'établissement de relations du travail fructueuses axées sur la collaboration, le règlement positif des différends, la stabilité industrielle et une répartition juste et équitable des ressources entre tous les Canadiens. Le Conseil doit tenir compte de ces objectifs pour interpréter et appliquer les dispositions du *Code*, y compris les articles 35 et 18.1. En établissant un tribunal spécialisé comme le Conseil, le législateur reconnaissait implicitement que c'est le Conseil qui sait le mieux ce qu'il faut faire pour permettre la réalisation de ces objectifs.

[47] En 1995, la ministre du Travail a chargé le groupe de travail Sims (*Vers l'équilibre: Révision de la Partie I du Code canadien du travail* (1995 (*Sims*)), composé de spécialistes des relations du travail, d'entreprendre une révision indépendante de la Partie I du *Code* et de recommander des modifications. Une partie des changements proposés se trouvent à l'article 18.1. Avant que cette disposition existe, le Conseil n'était pas expressément habilité à statuer sur l'intégration des listes d'ancienneté dans le cadre de la fusion d'entreprises ou d'unités de négociation. Le groupe de travail Sims a constaté que cette absence de pouvoir était problématique parce qu'on s'en remettait uniquement à l'employeur et au syndicat pour régler le problème de l'intégration des effectifs et des conventions collectives. Le groupe de travail Sims a fait observer que des conflits majeurs surgissent parfois entre les divers groupes qui composent une unité de négociation fusionnée et que ce n'est pas en les obligeant à reprendre les négociations pour modifier les conventions collectives qu'on peut en arriver à régler les différends (*Sims*, aux pages 78, 80). Le groupe de travail Sims a dès lors recommandé que des changements soient apportés au *Code* pour accorder au Conseil le pouvoir général de rendre les ordonnances corrélatives jugées indiquées pour rétablir des négociations collectives fructueuses et permettre l'application de la convention collective après la révision d'une unité de négociation.

[48] Le législateur a retenu cette recommandation, qui est devenue l'article 18.1, afin de permettre aux parties d'essayer d'abord d'en arriver par elles-mêmes à un accord sur les questions découlant d'une déclaration d'employeur unique.

[49] À mon sens, la décision rendue par le Conseil dans l'affaire dont je suis saisi concorde à tous égards avec sa jurisprudence. (Voir *Tung-Sol of Canada Ltd.* (1964), 15 L.A.C. 161, à la page 162, *Air Canada et autres*, [2000] CCRI n° 79; et 61 CLRBR (2d) 161; Anne-Marie St. Jean, [1999] CCRI n° 33; *Joe Grasky et autres*, [2001] CCRI n° 115; et *George Cairns et autres*, [1999] CCRI n° 35; et 2000 CLLC 220-012, confirmée par la Cour dans *Via Rail*). Le Conseil a statué que les articles 35 et 18.1 devaient être lus ensemble et qu'ils avaient un but réparateur, c'est-à-dire qu'ils visaient à protéger les droits acquis par la négociation collective et à favoriser l'établissement de relations de travail harmonieuses. Le Conseil en est arrivé à la conclusion qu'une solution qui avantage un groupe d'employés par rapport à un autre ne s'accorde pas avec l'objet de l'article 18.1. Il précise qu'on doit

circumstances. In applying these principles, the Board's decision is not patently unreasonable.

[50] For reasons which I have already articulated, the Board's selection of October 17, 2000, as the appropriate date for seniority list integration was a matter the Board could decide as part of its review powers and as contemplated by paragraph 3(k) of the Protocol. In selecting this date, the Board was expressly conscious of the need to integrate seniority in a manner that was consistent with the *Code*'s regime for conducting a bargaining unit review and consistent with the existing labour relations realities. At paragraph 158 of the Board's reasons, the Board noted:

"The process of merging bargaining units pursuant to sections 35 and 18.1 of the *Code*, must reflect the reality that the *Code* requires under section 35, that there be an application, consideration by the Board of at least the representations of affected parties, a declaration by the Board, and then, under section 18.1, an opportunity by the parties to come to agreement respecting the matters in issue, and finally, a determination by the Board. These processes must reflect their statutory basis and the industrial relations realities, facts and circumstances that actually exist."

[51] The Board's selection of October 17, 2000, as the date for seniority list integration was not patently unreasonable.

(*Air Canada Pilots Association* v. *Air Line Pilots Association et al.*, *supra*, pages 176-177)

[118] The Board is of the view that even though the Federal Court of Appeal's decision is directed at sections of the *Code* which were not in effect at the time the CLRB decided to merge the classifications of locomotive engineers and conductors, the principles are nonetheless relevant to the situation at hand. In *Air Canada Pilots Association* v. *Air Line Pilots Association et al.*, *supra*, the original panel of the Board was called upon to reconsider the decision of an arbitrator concerning the integration of pilot seniority lists (within Air Canada as a result of the merger with Canadian Airlines). In reversing his decision, the Board held that the arbitrator had not given proper consideration to the remedial approach to seniority list integration directed by the *Code* and had given improper emphasis to economic considerations. The Board also held that the arbitrator had adopted an approach to the seniority list that was deliberately designed to premium or advantage the Air Canada pilots, contrary to the intention of the *Code*. (Notably, in *George Cairns et al. (35)*, *supra*, the Board referred to the inequitable opportunities created between the

s'employer dans la mesure du possible à protéger les droits acquis par la négociation collective et que ces droits ne doivent être modifiés qu'en dernier ressort après avoir pris en considération l'ensemble des circonstances. En appliquant ces principes, le Conseil n'a pas rendu une décision manifestement déraisonnable.

[50] Pour les motifs exposés précédemment, le Conseil était habilité à se prononcer sur la date d'intégration des listes d'ancienneté, en l'occurrence le 17 octobre 2000, dans le cadre de la révision des unités de négociation, ainsi qu'en conformité avec l'article 3k) du protocole. Le Conseil était d'ailleurs expressément conscient de la nécessité d'établir une formule d'intégration des listes d'ancienneté qui cadrait avec les dispositions du *Code* ayant trait à la révision des unités de négociation et le contexte actuel des relations du travail. Au paragraphe 158 de ses motifs de décision, le Conseil fait observer ce qui suit:

«La procédure de regroupement des unités de négociation fondée sur les articles 35 et 18.1 du *Code* doit refléter la réalité, soit qu'aux termes de l'article 35 du *Code*, il doit y avoir présentation d'une demande, examen par le Conseil des observations des parties concernées à tout le moins, déclaration du Conseil et ensuite, aux termes de l'article 18.1, recherche d'une entente par les parties elles-mêmes pour régler les questions en litige et, finalement, décision du Conseil. Ces procédures doivent s'appuyer sur les dispositions législatives pertinentes, de même que sur les réalités des relations du travail, les faits et les circonstances qui existent véritablement».

[51] La décision rendue par le Conseil le 17 octobre 2000 sur la question de l'intégration des listes d'ancienneté n'est pas manifestement déraisonnable.

(*Air Canada Pilots Association* v. *Air Line Association et al.*, précité, page 176-177; traduction)

[118] Le Conseil est d'avis que les principes énoncés par la Cour d'appel fédérale s'appliquent en l'espèce, même si les dispositions du *Code* dont il est question dans la décision n'étaient pas en vigueur à l'époque où le CCRT a ordonné le regroupement des mécaniciens de locomotive et des chefs de train. Dans l'arrêt *Air Canada Pilots Association* v. *Air Line Pilots Association et al.*, précité, le banc initial du Conseil était appelé à réexaminer une décision arbitrale portant sur l'intégration des listes d'ancienneté des pilotes (d'Air Canada à la suite de la fusion avec Lignes aériennes Canadien). En annulant la décision de l'arbitre, le Conseil a fait observer qu'il n'avait pas tenu compte de l'optique réparatrice qui doit présider à l'intégration des listes d'ancienneté en vertu du *Code* et avait accordé trop d'importance à certains facteurs économiques. Le Conseil a aussi conclu que l'arbitre avait délibérément adopté une formule d'intégration des listes d'ancienneté qui avantageait les pilotes d'Air Canada, ce qui n'était pas compatible avec l'objet du *Code*. (Dans *George Cairns et autres (35)*, précitée, le Conseil formule des observations sur les distinctions

"haves and the have nots" - paragraph 114.) The Federal Court of Appeal, not surprisingly, also rebuked a "winner takes all" approach to seniority lists.

[119] The BLE did not advance any compelling argument as to while its traditional membership should continue to receive an advantage over the conductors other than they became qualified as locomotive engineers before the conductors did. While there might be a certain logic to this position, the provisions of the collective agreement contradict this view, since the long-standing collective agreement between the BLE and VIA puts all locomotive engineers on an equal footing. Once qualified, all locomotive engineers receive the same basic rate of pay and benefits. Greater earnings are the result of overtime assignments and other premium assignments, but not based on years of experience as might be the case in other collective agreements. The distinction between the non-NEPO locomotive engineers and the NEPO locomotive engineers (the conductors) is a creation of the last round of bargaining.

[120] Furthermore, as part of these hearings, the undersigned was given the opportunity to observe the work of two locomotive engineers within the locomotive cab at the head of the train during a trip between Toronto and Kingston. For this site visit, one of the locomotive engineers selected was a former conductor trained after the implementation of the NEPO initiative and the other was a locomotive engineer with lengthy locomotive engineer experience. For operating purposes, however, they worked as a team of equals. There was always one locomotive engineer designated to be "in-charge," but this designation varied between the two locomotive engineers, as each took their turn at being "in-charge." As well, their work required the greatest of collaboration and reliance on each other as they were called upon to jointly confirm their running orders. This experience confirmed that there is no observable distinction between the work of the two locomotive engineers in the cab, once they are both fully qualified. As well, evidence was presented that even two recently qualified locomotive engineers, therefore at the bottom of the seniority list, can be assigned to the same train as part of the same team. These facts contradict any argument that the more

injustes qui ont été maintenues entre «les pauvres et les nantis» - paragraphe 114.) Il va de soi que la Cour d'appel fédérale a aussi rejeté l'utilisation d'une formule d'intégration des listes d'ancienneté qui avantage un groupe par rapport à un autre.

[119] La FIL n'a fait valoir aucun argument valable pour convaincre le Conseil de la nécessité d'accorder certains privilèges à ses membres traditionnels, si ce n'est qu'ils ont obtenu le titre de mécanicien de locomotive avant les chefs de train. Même s'il n'est pas dénué d'une certaine logique, ce point de vue ne cadre pas avec les dispositions de la convention collective. En effet, la convention collective qui lie depuis longtemps la FIL et VIA ne fait pas de distinction entre les mécaniciens de locomotive. Une fois accrédités, ils reçoivent tous la même rémunération de base et bénéficient tous des mêmes avantages. Pour accroître leur revenu, ils font des heures supplémentaires ou acceptent des affectations assorties d'un supplément de rémunération, mais leurs années d'expérience n'entrent nullement en ligne de compte, ce qui est différent de ce qu'on peut retrouver dans d'autres conventions collectives. C'est seulement depuis la dernière ronde de négociation qu'il existe une distinction entre les mécaniciens de locomotive non visés par le projet ENSV et les mécaniciens de locomotive visés par le projet ENSV (les chefs de train).

[120] Par ailleurs, durant l'audition de l'affaire qui nous occupe, la soussignée a eu la possibilité d'observer deux mécaniciens de locomotive à l'oeuvre dans la cabine avant de la locomotive durant un trajet entre Toronto et Kingston. Pour les fins de la visite, l'équipe était composée d'un ancien chef de train ayant participé au programme de formation des mécaniciens de locomotive après la mise en oeuvre du projet ENSV et d'un mécanicien de locomotive chevronné. Il n'existait toutefois aucune relation de subordination entre eux. Il y en avait toujours un qui était «en charge», mais ce pouvait être n'importe lequel des deux, car ils assumaient ce rôle en alternance. De même, leur travail les obligeait à travailler en très étroite collaboration et à s'appuyer l'un sur l'autre car ils devaient confirmer conjointement les ordres d'exécution qui leur étaient donnés. La visite a confirmé qu'il n'existe pas de différence observable entre les tâches accomplies par les deux mécaniciens de locomotive en titre. On a ensuite démontré qu'il était même possible d'affecter deux mécaniciens de locomotive récemment accrédités - et donc inscrits en bas de la liste d'ancienneté - au même train, dans la même équipe. Ces faits contredisent tout argument selon lequel les mécaniciens de

senior locomotive engineers should somehow receive a more favourable position because of their locomotive engineer seniority.

[121] Accordingly, the Board is of the view that the only way to remedy the differences created between the "haves" and the "have nots" is by creating a fully integrated locomotive engineer classification without distinction between non-NEPO and NEPO locomotive engineers. To achieve this result, the Board deems it necessary to dovetail the seniority of all qualified locomotive engineers by home terminal or seniority district, as the case may be.

[122] This result cannot be said to be totally unexpected. In the original evidence which led to *George Cairns et al. (35)*, *supra*, the Board heard that in the course of negotiations for the first collective agreement, which followed the merging of the bargaining units, VIA proposed this very solution as a means to overcoming a bargaining impasse. The BLE rejected this solution and agreed to go ahead with VIA's CCAA proposal. The BLE did not provide a satisfactory explanation to the Board as to why this position was rejected or why some form of dovetailing was not counter-proposed. The end result is to be seen in the provision in the CCAA, which puts the BLE's traditional membership at the top of the seniority list.

[123] To give effect to the dovetailing of the seniority list, the trainman date, which represents the date of the beginning of employment service and used to calculate other benefits, is the most objective date by which to establish seniority ranking. This date, therefore, renders irrelevant the universal date of October 31, 1997 applied to all conductors who have since become qualified locomotive engineers. The trainman date is to determine the seniority date of all locomotive engineers within the bargaining unit.

[124] To remedy their loss of earnings due to the breach of their seniority rights, the conductors should receive retroactive pay that reflects their training as a locomotive engineer as if they had been trained and qualified on the date the first former conductor successfully completed the locomotive engineer training program (deemed date of qualification). Given the passage of time, it is impractical, if not impossible to reconstruct schedules to calculate loss of earnings in

locomotive devraient figurer en première place sur la liste d'ancienneté parce qu'ils ont davantage d'ancienneté comme mécaniciens de locomotive.

[121] En conséquence, le Conseil considère que la seule façon de combler le fossé qui sépare les «nantis» et les «pauvres» est d'abolir toute distinction qui existe entre les mécaniciens de locomotive visés par le projet ENSV et les mécaniciens de locomotive non visés par le projet ENSV en créant un groupe pleinement intégré. À cette fin, le Conseil estime qu'il est nécessaire d'intégrer l'ancienneté de tous les mécaniciens de locomotive en titre dans leur complexe ferroviaire ou leur district d'ancienneté d'attache, selon le cas.

[122] Cette décision ne devrait surprendre personne. En effet, durant les audiences qui ont mené à la décision *George Cairns et autres (35)*, précitée, le Conseil a appris que VIA avait proposé cette même solution à la FIL pour dénouer l'impasse dans les premières négociations entre les parties après la fusion des unités de négociation. La solution a toutefois été rejetée par la FIL, qui a donné son accord au projet d'ECÉ de VIA. La FIL n'a pas présenté d'argument satisfaisant pour expliquer le rejet de l'offre ou le fait qu'elle n'avait pas proposé une formule quelconque d'intégration de l'ancienneté en contrepartie. Le résultat de cela, c'est la disposition de l'ECÉ qui fait que les membres traditionnels de la FIL sont inscrits en haut de la liste d'ancienneté.

[123] Aux fins de l'intégration des listes d'ancienneté, c'est la date d'entrée en fonction comme agent de train, c'est-à-dire la date d'embauchage dont on se sert pour calculer les autres avantages, qui est la date la plus objective pour établir l'ordre d'ancienneté. Cette date se trouve à rendre non pertinente la date d'ancienneté du 31 octobre 1997 attribuée à tous les chefs de train qui ont obtenu le titre de mécanicien de locomotive par la suite. La date d'entrée en fonction comme agent de train est la date qui doit être utilisée pour déterminer l'ancienneté de tous les mécaniciens de locomotive compris dans l'unité de négociation.

[124] À titre de redressement pour la perte salariale qu'ils ont subie en raison de la violation de leurs droits d'ancienneté, les chefs de train devraient recevoir un montant rétroactif égal à la perte salariale comme mécanicien de locomotive, ayant reçu la formation et obtenu les titres de compétence, à compter de la date à laquelle le premier des anciens chefs de train a terminé avec succès le programme de formation des mécaniciens de locomotive (date réputée d'obtention du

accordance with this seniority date. It is the Board's judgement that the average rate of pay of locomotive engineers at the conductor's home terminal or seniority district, would be adequate compensation in this regard.

[125] There are certain instances where conductors may have been required, as a result of the impugned effects of the CCAA, to transfer to other terminals at their own expense in order to maintain employment. To the extent that there were vacant positions after July 1, 1998 that would have become available to accommodate a conductor, conductors, once qualified as locomotive engineers, should be allowed to elect to return to their home terminal and assume their trainman seniority there. Similarly, conductors who become qualified locomotive engineers but whose home terminal was abolished and conductors for whom no vacant position became available at their home terminal after July 1, 1998, should have an opportunity to maintain their employment at VIA by electing to transfer to another terminal where vacancies exist and assume their trainman seniority there.

[126] For those conductors involuntarily sent back to CN as a result of the arbitrator's decision, and who were required to change terminals at CN to maintain employment, but did not receive a relocation benefit which they would have received in the normal course, they should be compensated for this transfer by receiving a relocation allowance of $25,000.

[127] The Board is cognizant of the fact that allowing former conductors to transfer throughout the VIA rail system is an exceptional measure. However, it is in response to the exceptional situation created when most VIA conductors lost their employment because they were not given a reasonable opportunity to qualify as locomotive engineers. The object of the redress is to give priority to the placement of former conductors within VIA's ranks, now that their craft has been abolished. The Board considers that the more limited rules, which allow for transfers only within the seniority district in the case of layoffs, should be relaxed in order to allow full opportunity for employment. The Board further considers that VIA's own employees should be

titre). Vu les années écoulées, il est pratiquement impossible de reconstituer les horaires pour calculer le montant de la perte salariale à partir de cette date. Le Conseil propose dès lors d'utiliser le taux moyen de rémunération des mécaniciens de locomotive qui sont rattachés au même complexe ferroviaire ou au même district d'ancienneté que les chefs de train concernés.

[125] Il se peut que, à cause des effets de l'ECÉ, des chefs de train aient été contraints d'accepter un transfert dans un autre complexe ferroviaire pour éviter un licenciement sans avoir droit à une indemnité de réinstallation. Dans la mesure où des postes vacants auraient pu leur être attribués après le 1er juillet 1998, les chefs de train qui ont obtenu le titre de mécanicien de locomotive devraient être autorisés à retourner à leur complexe ferroviaire d'attache, si tel est leur désir, et à y faire valoir leur ancienneté comme agent de train. Dans le même ordre d'idées, ceux qui ne peuvent pas retourner à leur complexe ferroviaire d'attache parce qu'il a cessé d'exister et ceux qui n'ont pas réussi à obtenir un emploi à leur complexe ferroviaire d'attache après le 1er juillet 1998 parce qu'il n'y avait pas de poste vacant devraient avoir la possibilité de continuer à travailler chez VIA en acceptant un transfert dans un complexe ferroviaire où il y a des postes vacants et en y faisant valoir leur ancienneté comme agent de train.

[126] Les conducteurs qui ont été contraints de retourner travailler au CN à cause de la décision arbitrale et qui ont ensuite été obligés d'accepter un poste dans un autre complexe ferroviaire pour continuer à travailler, mais qui n'ont pas eu droit à l'indemnité de réinstallation qui leur aurait été versée en temps normal devraient recevoir un montant de 25 000 $ à titre de dédommagement pour ce transfert.

[127] Le Conseil est conscient du fait qu'autoriser les anciens chefs de train à solliciter des transferts dans l'ensemble du réseau de VIA est une mesure exceptionnelle. Mais il faut une mesure exceptionnelle pour corriger la situation exceptionnelle qui résulte du fait que la plupart des chefs de train de VIA ont perdu leur poste parce qu'ils n'ont pas eu la possibilité de participer au programme de formation des mécaniciens de locomotive. Le redressement vise à donner la priorité au placement des anciens chefs de train employés par VIA qui n'ont plus de poste en raison de la disparition de leur groupe professionnel. Le Conseil considère que les règles limitatives qui interdisent les transferts à l'extérieur du district d'ancienneté dans le

preferred for employment before allowing CN locomotive engineers to exercise their transfer rights.

[128] There is no doubt that allowing country-wide transfers as may be directed here will be disruptive. The situation could have been minimized, had the BLE and VIA acted sooner. It is also equitable that such transfers be the subject of a relocation allowance as provided under corporate policy.

[129] This brings us to the issue of lay-offs and recalls or a material change notice initiated by VIA. Now that the bargaining unit has been ordered fully integrated by the dovetailing of seniority, layoffs, recalls and material changes should follow the usual seniority rules that prevail under the collective agreement without distinction or ratio applied as between classes of locomotive engineers.

[130] As well as full integration in the bargaining unit, all employment benefits should be applied as provided in the BLE collective agreement, retroactively to July 1, 1998.

IX - Redress with Respect to the Transfer Agreements

(a) Position of the Conductors

[131] The conductors proposed solutions on this issue according to their own perspective. They argued that, in the event they become qualified locomotive engineers at VIA, they be allowed to flow back to CN should there be no assignments at VIA, while retaining their seniority rights at VIA. They also submitted that should they be unable to qualify as locomotive engineers at VIA, they should be allowed to return to CN without losing their existing positions. Also, they asked to continue receiving maintenance of earnings acquired under the Mackenzie award. Finally, the conductors wished an implementation committee to oversee the implementation of the Board's remedies.

cas de licenciements devraient être assouplies afin de créer un maximum de débouchés pour les chefs de train. Le Conseil considère aussi que VIA devrait offrir les postes vacants à ses employés d'abord avant d'autoriser les mécaniciens de locomotive du CN à exercer leurs droits de transfert.

[128] Il est certain que la décision d'autoriser les chefs de train à solliciter des transferts dans l'ensemble du réseau de VIA aura une incidence négative sur ses activités. Il aurait pu en être autrement si la FIL et VIA avaient agi plus tôt. En outre, il n'est que plus juste que ces transferts ouvrent droit à une indemnité de réinstallation selon les modalités de la politique applicable.

[129] Nous en arrivons maintenant à la question des licenciements, des rappels et des changements matériels. Maintenant que le Conseil a ordonné qu'il n'y ait qu'une seule unité de négociation par suite de l'intégration de l'ancienneté, il convient dès lors d'appliquer les règles habituelles d'ancienneté prévues dans la convention collective, sans faire de distinction entre les groupes ou appliquer de ratio.

[130] En plus d'ordonner l'intégration complète de l'unité de négociation, le Conseil ordonne que les avantages sociaux soient déterminés en conformité avec les modalités de la convention collective conclue avec la FIL, rétroactivement au 1er juillet 1998.

IX - Redressement accordé relativement aux ententes de transfert

a) Position des chefs de train

[131] Les solutions proposées par les chefs de train sur cette question découlent de leur propre optique. Ainsi, dans l'éventualité où ils obtiennent le titre de mécanicien de locomotive, on devrait les autoriser à retourner au CN si VIA est incapable de leur offrir un poste, sans perdre leurs droits d'ancienneté chez VIA. Par ailleurs, dans l'éventualité où ils ne réussissent pas à obtenir le titre de mécanicien de locomotive, on devrait les autoriser à retourner au CN, tout en leur permettant de conserver leur emploi chez VIA. Ils veulent aussi continuer à toucher l'indemnité de maintien du revenu qui leur a été accordée par la décision Mackenzie. Enfin, ils souhaitent que soit mis sur pied un comité de surveillance de l'exécution des ordonnances de redressement du Conseil.

[132] The Mackenzie award is the result of a compulsory mediation-arbitration commission established pursuant to section 53 of the *Maintenance of Railway Operations Act, 1995*, conducted by Justice Kenneth Mackenzie. Its provisions were incorporated into UTU collective agreements in 1995 and set industry standards, with respect to wage increases, successor rights, protection of seniority, medically restricted employees, maintenance of earnings, retirement opportunities and other benefits, which subsist to this date. Allegedly, the conductors no longer qualified for maintenance of earnings benefits under the Mackenzie award when they were involuntarily transferred to CN or severed from VIA. Maintenance of earnings means that in the case of lack of work, their earnings do not fall below a certain threshold as guaranteed by the Mackenzie award.

[132] La décision Mackenzie mentionnée au paragraphe précédent est le fruit des délibérations d'une commission de médiation-arbitrage obligatoire imposée en vertu de l'article 53 de la *Loi de 1995 sur le maintien des services ferroviaires*, et dont le président était le juge Mackenzie. Les modalités définies par la commission eu égard à la majoration des salaires, aux droits du successeur, à la protection de l'ancienneté, aux employés ayant des problèmes médicaux, au maintien du revenu, à la retraite et aux autres avantages ont été incorporées dans les conventions collectives du TUT en 1995 et ont encore valeur de norme dans le secteur ferroviaire. Les chefs de train auraient prétendument cessé d'avoir droit à l'indemnité de maintien de revenu garantie par la décision Mackenzie après avoir été contraints de retourner au CN. L'indemnité de maintien du revenu en question est une mesure qui vise à assurer un revenu minimal aux employés qui se retrouvent sans travail.

(b) Analysis of the Transfer Agreement

b) Analyse de l'entente de transfert

[133] The effect of the proposed MOU as it relates to the transfer of locomotive engineers between CN and VIA in the case of vacancies at VIA is to suspend the BLE Transfer Agreement for a time, except where vacancies cannot be filled in a seniority district (see article 11 of the proposed MOU). However, once more, the suspension effects are only future-oriented. At best, the proposed MOU protects the employment of CN locomotive engineers who have transferred to VIA since July 1, 1998. It does not provide a remedy that is relevant to the situation of the conductors at that same date. The Board considers that the proposed MOU does not provide an appropriate remedy to the conductors who have been waiting some five years to have access to training and qualification as locomotive engineers.

[133] En ce qui concerne le transfert des mécaniciens de locomotive du CN lorsqu'il y a des postes vacants chez VIA, le projet de PE a pour effet de suspendre temporairement l'application de l'entente de transfert avec la FIL, sauf s'il est impossible de combler le poste dans le district d'ancienneté (voir l'article 11 du projet de PE). Or, cet effet de suspension ne s'applique qu'à des situations futures. Au mieux, le projet de PE protège les emplois des mécaniciens de locomotive du CN qui sont passés chez VIA depuis le 1er juillet 1998. Il ne prévoit aucune mesure pour remettre les chefs de train dans la situation où ils auraient dû être à la même date. Le Conseil considère que le projet de PE ne répond pas aux besoins des chefs de train qui attendent depuis bientôt cinq ans qu'on les admette au programme de formation des mécaniciens de locomotive.

[134] It should be noted here that the overnight return of the conductors to CN was not without its own difficulties. As most of the conductors had not worked at CN for a number of years, and because passenger duties and freight duties are considerably different, they could not be immediately returned to active duty at CN. Accordingly, some were retrained and resumed active duty over time, some have remained unemployed, some retired and others took severance packages from CN. As a result, the conductors' pensions have been negatively affected. The Board also takes into consideration, in ordering remedies, that jobs at VIA are considered the most enviable of the railway

[134] Il convient de préciser que le retour inopiné des chefs de train au CN n'a pas été sans causer son lot de problèmes. Comme la plupart avait quitté le CN depuis un certain temps déjà et que le transport de voyageurs et la manutention de marchandises sont des activités très différentes, le CN ne pouvait pas leur attribuer immédiatement un poste. Par conséquent, il y en a qui ont suivi des cours de recyclage et sont retournés à la vie active; certains sont restés en chômage, d'autres ont pris leur retraite et d'autres encore ont accepté des indemnités de départ du CN, toutes choses qui ont eu une incidence négative sur leurs pensions. Le Conseil tient également compte du fait que les postes les plus

industry; contrary to freight operations, passenger work is scheduled and carried out on the basis of regular timetables, which are the staple of passenger service, and the work is less physically demanding. As well, VIA's pension plan is more advantageous than that of CN, which explains why the crucial pre-retirement years are in high demand at VIA by CN locomotive engineers having transfer rights.

convoités dans le secteur ferroviaire sont ceux de VIA; en effet, à la différence des services marchandises, le transport des voyageurs s'effectue selon des horaires réguliers, qui sont la raison d'être des services aux passagers. De plus, le travail exige moins d'efforts physiques. De même, le régime de retraite de VIA est plus généreux que celui du CN, et c'est la raison pour laquelle les mécaniciens de locomotive du CN qui jouissent de droits de transfert tiennent tant à travailler pour VIA pendant les quelques années décisives qui précèdent leur retraite.

[135] Consequently, this conclusion has the effect of suspending the bulletining provisions of the BLE Transfer Agreement at CN retroactively to July 1, 1998, until all the conductors who have a right in accordance with the within order to be selected and trained as a result of this decision have been selected, trained and placed into vacancies as VIA locomotive engineers.

[135] Cette conclusion se trouve donc à suspendre l'application des dispositions de l'entente de transfert conclue avec la FIL ayant trait à l'affichage des postes au CN, rétroactivement au 1er juillet 1998, jusqu'à ce que tous les chefs de train qui ont le droit, en vertu de l'ordonnance rendue en l'espèce, de participer au programme de formation en application de la présente décision, aient reçu la formation nécessaire et obtenu un poste vacant de mécanicien de locomotive chez VIA.

[136] The parties argued that the Board did not have the authority to suspend the application of the transfer agreements since these agreements were the result of Ministerial orders. The Board has not been persuaded that the provisions of the transfer agreements supersede or have the effect of limiting remedial measures enforceable under the *Code*. It is likely that conflicting effects between the transfer agreements and the *Code* were never contemplated when the transfer agreements were negotiated. However, it would indeed be a strange result if the application of the transfer agreements could be used to perpetuate discriminatory conduct against a group of employees in disregard of the remedial provisions under the *Code*.

[136] Les parties ont soutenu que le Conseil n'était pas habilité à suspendre l'application d'ententes de transfert qui résultent d'arrêtés ministériels. Le Conseil n'est pas convaincu que les dispositions des ententes de transfert l'emportent sur les ordonnances de redressement exécutoires rendues en application du *Code* ou en limitent l'application. Il est probable que les effets contradictoires des ententes de transfert et des dispositions du *Code* n'ont jamais été envisagés lors de la négociation des ententes de transfert. Or, ce serait un bien étrange résultat en effet si l'on pouvait utiliser l'application des ententes de transfert pour continuer à faire des distinctions injustes entre deux groupes d'employés, au mépris des dispositions de redressement du *Code*.

[137] The evidence is that when the CCAA was negotiated, the BLE proposed and VIA accepted to suspend the application of the BLE Transfer Agreement for a period of time, allegedly to allow conductors to receive training at VIA in order to become qualified locomotive engineers. On the other hand, the Board heard evidence on how the BLE Transfer Agreement was applied selectively during that period in order to accommodate the employment interests of some of the BLE's members at CN. This selective application had the effect of depriving conductors from employment opportunities at VIA.

[137] La preuve a révélé que, durant la négociation de l'ECÉ, VIA a accepté la proposition de la FIL de suspendre temporairement l'application de l'entente de transfert, dans le but, prétendument, de permettre aux chefs de train de participer au programme de formation des mécaniciens de locomotive chez VIA. Par ailleurs, il a aussi été révélé au Conseil que l'entente de transfert avec la FIL avait été appliquée de manière sélective durant cette période pour rendre service à certains membres de la FIL travaillant pour le CN qui convoitaient des postes. Or, cette application sélective a eu pour effet de priver les chefs de train de possibilités d'emploi chez VIA.

[138] Accordingly, the Board takes the view that if the parties were able to come to an agreement on their own on July 1, 1998, suspending the application of the BLE Transfer Agreement for a period of time, the Board has the authority to also suspend its application as part of remedial measures intended to restore the injured conductors back to a position they would have enjoyed had the discriminatory acts not occurred.

PART V

X - Remedies in the Final Instance

[139] The above analysis does not leave any doubt that to provide full redress to the conductors, the Board's conclusions are far reaching. This does not mean that its conclusions should be modified because of this factor, but that the Board must now consider how such redress can be effectively discharged, given the passage of time and the nature of the employer's business. The first consideration is that some five years have passed since the CCAA was implemented and the majority of conductors are no longer at VIA. The second consideration is that this is an older workforce, where five years is a significant period of time with respect to retirement prospects. What might have been a favourable opportunity for training and employment as a locomotive engineers in 1998, is notably less appealing in 2003, with prospects for employment likely to be in 2004. The third consideration is that to apply full redress will disrupt VIA's entire passenger service across Canada, with unpredictable effects on the travelling public. For conductors' opportunities for employment at VIA to remain open, VIA must be able to maintain customer confidence. The reorganization of crew consists across the country is not conducive to achieving this objective. The fourth consideration is that the Board's conclusions also have an effect on CN locomotive engineers who have since transferred to VIA since July 1, 1998. Their bulk return to CN as a result of the instant decision could potentially have the same ripple effect, though to a lesser degree, as the return of the conductors to CN following the 1999 arbitral award. The fifth consideration is that it is unlikely that all complainants would have had access to vacant locomotive engineer positions on and after

[138] En conséquence, le Conseil conclut que, si les parties ont été capables de suspendre l'application de l'entente de transfert avec la FIL le 1er juillet 1998 en se mettant tout simplement d'accord entre elles, le Conseil est habilité à en suspendre aussi l'application dans le cadre d'ordonnances de redressement visant à replacer les chefs de train dans la situation dans laquelle ils auraient été s'ils n'avaient pas été victimes de discrimination.

PARTIE V

X - Redressements accordés en dernier lieu

[139] L'analyse qui précède montre clairement que pour rétablir totalement les chefs de train dans la situation où ils auraient été, les conclusions du Conseil sont de grande portée. Cela ne veut pas dire qu'il faille les modifier, mais plutôt que le Conseil doit maintenant déterminer quelles mesures il est indiqué de prendre pour appliquer les redressements, vu le temps écoulé et la nature de l'entreprise de l'employeur. Le premier facteur dont il faut tenir compte c'est que cela fait presque cinq ans que l'ECÉ a été conclue et que la majorité des chefs de train ne travaillent plus chez VIA. Le deuxième facteur, c'est que nous sommes en présence d'un effectif vieillissant pour lequel cinq années représentent une période cruciale à l'approche de la retraite. Ce qui, en 1998, aurait pu être considéré comme une occasion inespérée de participer à un programme de formation et d'obtenir un emploi de mécanicien de locomotive, ne présente plus autant d'intérêt en 2003, surtout s'il faut encore attendre jusqu'à 2004 pour avoir un emploi. Le troisième facteur c'est qu'on ne peut rétablir les chefs de train dans la situation où ils auraient été sans perturber l'ensemble des services voyageurs de VIA au Canada, ce qui pourrait avait des effets imprévus sur les voyageurs. Pour que VIA soit en mesure d'offrir des emplois aux chefs de train, il faut que la société soit capable de garder la confiance du public. Or, la réorganisation de la composition des équipes dans l'ensemble du réseau canadien n'est pas propice à la réalisation de cet objectif. Le quatrième facteur dont il faut tenir compte c'est que les ordonnances du Conseil ont aussi une incidence sur les mécaniciens de locomotive du CN qui sont passés chez VIA depuis le 1er juillet 1998. Leur

July 1, 1998. Therefore, all remedies cannot equally apply to all conductors.

[140] Therefore, the Board has decided on an alternate form of compensation. The objective of the compensation is to provide a monetary settlement in lieu of full redress and to create opportunities for employment for those conductors who maintain an interest in working at VIA.

[141] In order to create an appropriate settlement, the Board, therefore, decides the following:

(i) VIA is to create a document identifying all locomotive engineer vacancies at VIA on and since July 1, 1998, to the date of this decision. This document is to be remitted to the BLE and the conductors' representative, no later than June 15, 2003.

(ii) Conductors and the BLE shall have until July 15, 2003, to review the list and address any necessary corrections with VIA.

(iii) Conductors shall have until June 15, 2003, to request in writing from VIA a statement of the financial and benefit consequences of opting out of retirement or severance.

(iv) VIA shall have until July 15, 2003, to respond to individual conductors' requests for financial and benefit consequences information.

(v) All conductors who chose to do so shall be allowed to take the Bennett Mechanical Test. The passing mark is set at 60%. Are excluded from being taking the test conductors who elected to retire as a first option under the CCAA and who subsequently retired at VIA.

(vi) Conductors who are not working as qualified locomotive engineers and who are on current priority lists are not required to repeat the test (even if their

retour en nombre au CN pour donner suite à la décision rendue en l'espèce pourrait avoir les mêmes effets d'entraînement, quoique dans une moindre mesure, que le retour des chefs de train au CN après la décision arbitrale de 1999. Enfin, le cinquième facteur c'est que les plaignants n'auraient probablement pas tous eu accès aux postes qui sont devenus vacants à partir du 1er juillet 1998. En conséquence, les redressements accordés ne peuvent pas s'appliquer également à tous les chefs de train.

[140] Le Conseil a dès lors décidé d'offrir un autre type de dédommagement. Il s'agit d'un montant forfaitaire tenant lieu de redressement complet et de la création de débouchés pour les chefs de train qui veulent continuer à travailler pour VIA.

[141] Afin de façonner un règlement acceptable, le Conseil ordonne donc ce qui suit:

i) VIA doit dresser la liste de tous les postes de mécanicien de locomotive devenus vacants durant la période comprise entre le 1er juillet 1998 inclusivement et la date de la présente décision. La liste doit être remise à la FIL et au représentant des chefs de train au plus tard le 15 juin 2003.

ii) Les chefs de train et la FIL ont jusqu'au 15 juillet 2003 pour examiner la liste et signaler les modifications à apporter à VIA.

iii) Les chefs de train ont jusqu'au 15 juin 2003 pour adresser une demande écrite à VIA en vue d'obtenir un état de l'incidence financière et autre d'un retour à la vie active après un départ à la retraite ou une cessation volontaire d'emploi.

iv) VIA a jusqu'au 15 juillet 2003 pour fournir les renseignements demandés par les chefs de train.

v) Les chefs de train doivent être autorisés à subir le test d'aptitude à la mécanique de Bennett, si tel est leur désir. La note de passage est de 60 %. Sont exclus les chefs de train qui opté d'emblée pour la retraite en vertu de l'ECÉ et qui sont désormais à la retraite.

vi) Les chefs de train qui ne travaillent pas comme mécanicien de locomotive et qui sont inscrits sur les listes de priorité actuellement en vigueur ne sont pas

passing mark was below 60%) and are to be included on the eligibility list set out below.

(vii) A national committee shall be created to set the correction standards for the Bennett Mechanical Test and interview all the conductors who elect to take the test.

(viii) The national committee shall be composed of an employer representative, a locomotive engineer representative designated by the BLE and a now trained locomotive engineer from the conductor ranks, all having an equal voice in the selection process. The national committee shall complete its evaluation and ranking of conductors no later than August 29, 2003. The decision of the national committee shall be final, except for obvious errors in the administration and marking of tests.

(ix) Conductors who pass the test shall be ranked in seniority order, hereinafter called the eligibility list.

(x) A number of conductors from the eligibility list, equivalent to the number of vacancies on or created since July 1, 1998, shall be entitled to receive monetary compensation in lieu of the redress as provided in the Board's conclusions. This number shall be calculated to include conductors who have become qualified locomotive engineers and are working at VIA. Conductors who were not able to qualify or apply for locomotive engineer training because of a medical disability shall be entitled to compensation without the need to fill a vacancy.

(xi) Conductors remaining on the eligibility list who are not entitled to receive compensation in lieu of redress, shall be entitled to receive training to become a qualified locomotive engineer as locomotive engineer positions become vacant or are created across Canada, until there are no conductors remaining on that list. Upon becoming qualified locomotive engineers, a conductor's seniority shall be dovetailed within the terminal or seniority district, as the case may be, where employment is accepted. Conductors shall be entitled to expenses and wages during the training period and a

tenus de subir le test à nouveau (même s'ils ont obtenu moins de 60 %); ils doivent en outre être inscrits sur la liste d'admissibilité mentionnée ci-après.

vii) Un comité national doit être créé pour établir les critères de correction du test d'aptitude à la mécanique Bennett et recevoir en entrevue les chefs de train qui choisissent de subir le test.

viii) Le comité national doit être composé d'un représentant de l'employeur, d'un représentant des mécaniciens de locomotive désigné par la FIL et d'un mécanicien de locomotive en titre issu des rangs des chefs de train, chacun ayant voix au chapitre. Le comité national doit avoir terminé l'évaluation des chefs de train et dressé la liste des candidats reçus au plus tard le 29 août 2003. La décision du comité national est sans appel, sauf s'il y a des erreurs flagrantes dans l'administration et la correction des tests.

ix) Les chefs de train qui réussissent au test sont inscrits sur une liste par ordre ancienneté, ci-après appelée la liste d'admissibilité.

x) Une partie des chefs de train inscrits sur la liste d'admissibilité a droit au dédommagement pécuniaire tenant lieu de redressement, ainsi que le prévoient les conclusions du Conseil. Leur nombre doit correspondre au nombre de postes devenus vacants ou créés depuis le 1er juillet 1998 et inclure les chefs de train qui ont obtenu le titre de mécanicien de locomotive et qui ont un poste chez VIA. Les chefs de train qui n'ont pas réussi à obtenir le titre de mécanicien de locomotive ou qui ne pouvaient pas poser leur candidature à cause d'un problème médical ont droit aussi au dédommagement, mais il n'est pas nécessaire de leur attribuer un poste vacant.

xi) Les autres chefs de train inscrits sur la liste d'admissibilité qui n'ont pas droit au dédommagement tenant lieu de redressement doivent être admis au programme de formation des mécaniciens de locomotive à mesure que des postes de mécanicien de locomotive deviennent vacants ou sont créés au Canada, jusqu'à ce qu'il ne reste plus un seul chef de train sur la liste d'admissibilité. L'ancienneté des chefs de train qui obtiennent le titre de mécanicien de locomotive doit être intégrée à celle des autres mécaniciens de locomotive du complexe ferroviaire ou

relocation benefit equal to corporate policy if they accept to relocate.

du district d'ancienneté d'emploi, selon le cas, où ils acceptent un emploi. Les chefs de train ont droit à une rémunération et au remboursement de leurs dépenses durant leur formation, ainsi qu'à une indemnité de réinstallation égale à celle qui est généralement versée par la société, s'ils acceptent un poste ailleurs.

(xii) Conductors who have become qualified locomotive engineers since July 1, 1998, and are working as locomotive engineers at VIA shall have their seniority dovetailed, by terminal or seniority district, as the case may be, where they are presently employed. They shall be entitled to retroactive compensation covering any loss of earnings and benefits resulting from their inferior seniority rank as if they had been trained and qualified on the date the first former conductor successfully completed the locomotive engineer training program.

xii) L'ancienneté des chefs de train qui ont obtenu le titre de mécanicien de locomotive depuis le 1er juillet 1998 et qui occupent un poste de mécanicien de locomotive chez VIA doit être intégrée à celle des autres mécaniciens de locomotive du complexe ferroviaire ou du district d'ancienneté, selon le cas, où ils travaillent actuellement. Les chefs de train ont droit à un dédommagement correspondant aux avantages et au salaire perdus du fait qu'ils étaient inscrits au bas de la liste d'ancienneté, rétroactivement à la date à laquelle le premier des anciens chefs de train a terminé avec succès le programme de formation des mécaniciens de locomotive.

(xiii) Conductors who qualify for monetary compensation under the terms of this decision shall have until September 30, 2003, to make written submissions to the Board on the amount of their claim. The BLE and VIA shall have until October 31, 2003 to respond to the conductors' submissions for compensation. Conductors shall have until November 14, 2003 to reply.

xiii) Les chefs de train qui sont admissibles à un dédommagement pécuniaire en vertu de la présente décision ont jusqu'au 30 septembre 2003 pour présenter des observations écrites au Conseil concernant le montant qui devrait leur être accordé. La FIL et VIA ont jusqu'au 31 octobre 2003 pour répondre aux observations des chefs de train à cet égard. Les chefs de train ont jusqu'au 14 novembre 2003 pour adresser leur réplique.

(xiv) The Board shall thereafter determine the amount of compensation owed under each claim, which may be decided with or without a hearing, at its discretion.

xiv) Le Conseil déterminera ensuite le montant du dédommagement à accorder à chaque demandeur, sans nécessairement tenir d'audience publique.

(xv) The Board shall further determine as between the BLE and VIA, the apportionment of financial responsibility for the monetary compensation being ordered within. Written representations on the apportionment of financial responsibility shall be submitted by the BLE, no later than September 30, 2003, with a response from VIA, no later than October 31, 2003. The BLE shall have until November 15, 2003 to reply. The Board may, at its discretion, decide this issue without holding oral hearings.

xv) Le Conseil déterminera aussi quelle portion du dédommagement accordé par les présentes doit être pris en charge par la FIL, d'une part, et par VIA, d'autre part. La FIL a jusqu'au 30 septembre 2003 pour présenter des observations écrites à cet égard et VIA a jusqu'au 31 octobre 2003 pour soumettre sa réponse. La FIL a ensuite jusqu'au 15 novembre 2003 pour adresser sa réplique. Le Conseil se réserve le droit de trancher cette question sans tenir d'audience publique.

(xvi) Conductors are to be paid their legal fees and expenses on a solicitor-client basis with regard to the hearing on the remedies and the implementation of remedial orders within, if necessary, with interest calculated on the Snively/Hallowell method as of the

xvi) Les chefs de train ont droit au remboursement de leurs frais judiciaires suivant le tarif applicable entre procureur et client relativement à l'audience sur les redressements et l'exécution des ordonnances de redressement rendues en l'espèce, s'il y a lieu, l'intérêt

thirtieth day following the date on which the account is received by the BLE's solicitor.

(xvii) Conductors are to be paid their expenses and wages with regard to the hearing on the remedies and the subsequent remedial orders, no later than June 30, 2003.

[142] The Board remains seized of any question arising from this decision and the ensuing orders.

étant calculé selon la méthode Snively/Hallowell à compter du trentième jour suivant la date à laquelle le procureur de la FIL reçoit la note d'honoraires.

xvii) Les chefs de train ont droit à une indemnité correspondant au salaire perdu et aux frais engagés relativement à l'audience sur les redressements et les ordonnances de redressement subséquentes. Cette indemnité doit être versée au plus tard le 30 juin 2003.

[142] Le Conseil se réserve le pouvoir de trancher toute question découlant de la présente décision ou des ordonnances qui suivront.

CASES CITED

Air Canada Pilots Association v. *Air Line Pilots Association et al.* (2003), 302 N.R. 159 (F.C.A.)

Cairns (George) et al., [1999] CIRB no. 35; and 2000 CLLC 220-012

Cairns (George) et al., [2000] CIRB no. 70

Cairns (George) et al., [2000] CIRB no. 86

Cairns (George) et al., [2001] CIRB no. 111

Cairns (George) et al., June 5, 2001 (CIRB LD 464)

Cairns (George) et al., March 4, 2002 (CIRB LD 624)

Central Okanagan School District No. 23 v. *Renaud*, [1992] 2 S.C.R. 970

Foreman v. *Via Rail Canada Inc.* (1980), 1 C.H.R.R. D/233

International Brotherhood of Locomotive Engineers v. *Cairns et al.* (2000), 262 N.R. 391

Miller (Cathy) (1991), 84 di 122 (CLRB no. 854)

Newell (Gordon) (1987), 69 di 119 (CLRB no. 623)

Rousseau (James H.) (1995), 98 di 80; and 95 CLLC 220-064 (CLRB no. 1127)

Royal Oak Mines v. *Canada (Labour Relations Board)*, [1996] 1 S.C.R. 369

Société Radio-Canada v. *Association des réalisateurs*, judgment rendered from the bench, A-32-02, February 25, 2003 (F.C.A.)

Via Rail Canada Inc., [2001] CIRB no. 127

VIA Rail Canada Inc., January 12, 2000 (CIRB LD 173)

VIA Rail Canada Inc. v. *Cairns et al.* (2001), 285 N.R. 198

AFFAIRES CITÉES

Air Canada Pilots Association v. *Air Line Pilots Association et al.* (2003), 302 N.R. 159 (C.A.F., n° A-472-02)

Cairns (George) et autres, [1999] CCRI n° 35; et 2000 CLLC 220-012

Cairns (George) et autres, [2000] CCRI n° 70

Cairns (George) et autres, [2000] CCRI n° 86

Cairns (George) et autres, [2001] CCRI n° 111

Cairns (George) et autres, 5 juin 2001 (CCRI LD 464)

Cairns (George) et autres, 4 mars 2002 (CCRI LD 624)

Central Okanagan School District No. 23 c. *Renaud*, [1992] 2 R.C.S. 970

Foreman v. *Via Rail Canada Inc.* (1980), 1 C.H.R.R. D/233

International Brotherhood of Locomotive Engineers v. *Cairns et al.* (2000), 262 N.R. 391

Miller (Cathy) (1991), 84 di 122 (CCRT n° 854)

Newell (Gordon) (1987), 69 di 119 (CCRT n° 623)

Rousseau (James H.) (1995), 98 di 80; et 95 CLLC 220-064 (CCRT n° 1127)

Royal Oak Mines c. *Canada (Conseil des relations du travail)*, [1996] 1 R.C.S. 369

Société Radio-Canada c. *Association des réalisateurs*, jugement prononcé à l'audience, A-32-02, le 25 février 2003 (C.A.F.)

Via Rail Canada Inc., [2001] CCRI n° 127

VIA Rail Canada Inc., 12 janvier 2000 (CCRI LD 173)

VIA Rail Canada Inc. v. *Cairns et al.* (2001), 285 N.R. 198

VIA Rail Canada Inc. v. *Cairns*, [2001] 4 F.C. 139 (C.A.)

VIA Rail Canada Inc. et al., [2002] CIRB no.163

STATUTES CITED

Federal Court Act, s. 28

Human Rights Act (B.C.)

Maintenance of Railway Operations Act, 1995

Railway Passenger Services Adjustment Assistance Regulations, S.O.R./77-869

VIA Rail Canada Inc. c. *Cairns*, [2001] 4 C.F. 139 (C.A.)

VIA Rail Canada Inc. et autres, [2002] CCRI nº 163

LOIS CITÉES

Human Rights Act (C.-B.)

Loi de 1995 sur le maintien des services ferroviaires

Loi sur la Cour fédérale, art. 28

Règlement sur l'aide à l'adaptation en faveur des services de transport ferroviaire de passagers, DORS/77-869

LIBRARY
MAR 0 1 2005

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 5-03

Reasons for decision

Syndicat des travailleuses et travailleurs de Transport Besner (CSN),
applicant,
and
Transport Besner Inc.; Besner Atlantic Trucking Ltd.; Besner Central Trucking Ltd.; Besner Network Management Ltd.; Transport TFI3, S.E.C.,
respondents,
and
Transport Drivers, Warehousemen and General Workers Union, Teamsters Quebec, Local 106 (QFL),
interested party.

Board File: 23236-C

CITED AS: Transport Besner Inc. et al.

Decision no. 231
May 15, 2003

Application for interim order filed pursuant to section 19.1 of the *Canada Labour Code, Part I* as part of an application for a declaration of single employer pursuant to section 35 of the *Code* or, in the alternative, a declaration of sale of business pursuant to section 44 of the *Code*.

Application for interim order - Single employer declaration - Declaration of sale of business - The union filed an application for interim order as part of an application for a declaration of single employer, or, in the alternative, a declaration of sale of business - The union alleges that there is a serious issue and that, should an interim single employer declaration not be issued, irreparable harm could be caused - It asks that the Board order the reinstatement of dismissed employees and that the five companies concerned by the application for a single employer declaration apply its expired collective agreement - It further requests that all the union dues deducted be deposited in a trust account - The employer submits that the union has not demonstrated that an interim order was necessary nor that there is an urgency that justifies disrupting the existing labour relations - It further alleges that the application is untimely and that it should be rejected - The Board considered the parties' arguments and made

Motifs de décision

Syndicat des travailleuses et travailleurs de Transport Besner (CSN),
requérant,
et
Transport Besner Inc.; Transport Besner Atlantic Ltée; Transport Besner Central Ltée; Gestion réseau Besner Ltée; Transport TFI3, S.E.C.,
intimées,
et
Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôts et autres ouvriers, Teamsters Québec, section locale 106 (FTQ),
partie intéressée.

Dossier du Conseil: 23236-C

CITÉ: Transport Besner Inc. et autres

Décision n° 231
le 15 mai 2003

Demande d'ordonnance provisoire en vertu de l'article 19.1 du *Code canadien du travail, Partie I* dans le cadre d'une demande de déclaration d'employeur unique en vertu de l'article 35 du *Code* ou, subsidiairement, une demande de déclaration de vente d'entreprise au sens de l'article 44 du *Code*.

Demande d'ordonnance provisoire - Déclaration d'employeur unique - Déclaration de vente d'entreprise - Le syndicat a déposé une demande d'ordonnance provisoire relative à une demande de déclaration d'employeur unique ou, subsidiairement à une demande de déclaration de vente d'entreprise - Le syndicat allègue qu'il existe une question sérieuse et qu'un préjudice irréparable pourrait être causé si une déclaration d'employeur unique provisoire n'était pas accordée - Il demande la réintégration des chauffeurs licenciés et l'imposition de sa convention collective échue aux cinq entreprises visées par la demande de déclaration d'employeur unique - Il demande aussi que toutes les cotisations syndicales prélevées soient déposées dans un compte en fidéicommis - L'employeur soumet que le syndicat n'a pas démontré la nécessité d'accorder une ordonnance provisoire et qu'il n'existe aucune urgence qui justifierait de bouleverser les relations du travail existantes - De plus,

it clear that the vested authority under section 19.1 of the *Code* need not be interpreted and applied according to the common law criteria, but rather in a way that reflects the spirit and objectives of the *Code* - The statutory criterion enacted by section 19.1 of the *Code* is both pragmatic and protective - The application of that section is assessed pursuant to the circumstances of each case and its particular context - It recognized that section 19.1 of the *Code* does not prescribe a time limit for filing an interim order application, and state that rights in collective agreements must be exercised without delay - Although the Board understands the union's reality, it cannot conclude that such an interim order would ensure the fulfilment of the objectives of Part I of the *Code* - In addition, the Board finds it difficult to see how it could order that the collective agreement in effect in only one of the companies should apply to all the companies involved - Finally, regarding the reinstatement of the employees, the Board can only point out that this application is rather untimely especially because the drivers' reality has considerably changed since the filing of the application for single employer declaration - The Board must dismiss the union's application.

il allègue que la présente demande est tardive et qu'elle devrait être rejetée - Le Conseil a pris connaissance des arguments des parties et a précisé que les pouvoirs que lui confère l'article 19.1 du *Code* ne doivent pas être interprétés et appliqués selon les critères propres à la common law, mais plutôt en fonction de l'esprit et des objectifs du *Code* - Le critère législatif édicté par l'article 19.1 du *Code* est un critère pragmatique et de sauvegarde - L'évaluation de l'application de cet article se fait selon les circonstances propres à chaque affaire et le contexte particulier de celle-ci - Il rappelle que, bien que l'article 19.1 du *Code* n'impose pas de délai précis pour présenter une demande, les recours en matière de convention collective doivent être exercés à l'intérieur de brefs délais - Bien qu'il comprenne la situation vécue par le syndicat, le Conseil ne peut conclure que l'ordonnance provisoire demandée assurerait la réalisation des objectifs de la partie 1 du *Code* - De plus, le Conseil voit mal comment une convention collective ayant été en vigueur dans une seule entreprise puisse s'appliquer à l'ensemble des entreprises visées - Enfin, en ce qui concerne la réintégration des employés, le Conseil ne peut que constater que la demande est tardive d'autant plus que la situation des chauffeurs a considérablement changé depuis le dépôt de la demande de déclaration d'employeur unique - Le Conseil doit rejeter la demande présentée par le syndicat.

The Board was composed of Ms. Julie M. Durette, Vice-Chairperson, and Mr. Bernard Paquet and Ms. Maureen Flynn, Members. A hearing was held in Montréal, Quebec, on April 22, 2003.

Le Conseil était composé de M[e] Julie M. Durette, Vice-présidente, ainsi que de M. Bernard Paquet et M[e] Maureen Flynn, Membres. Une audience a eu lieu à Montréal (Québec), le 22 avril 2003.

Appearances

Mr. Marius Ménard, for the Syndicat des travailleuses et travailleurs de Transport Besner (CSN);
Mr. Daniel Rochefort, for Transport TFI3, S.E.C., Transport Besner Inc., Besner Atlantic Trucking Ltd., Besner Central Trucking Ltd., and Besner Network Management Ltd.;
Mr. Stéphane Lacoste, for the Transport Drivers, Warehousemen and General Workers Union, Teamsters Quebec, Local 106 (QFL).

Ont comparu

M[e] Marius Ménard, pour le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Transport Besner (CSN);
M[e] Daniel Rochefort, pour Transport TFI3, S.E.C., Transport Besner Inc., Transport Besner Atlantic Ltée, Transport Besner Central Ltée, Gestion réseau Besner Ltée;
M[e] Stéphane Lacoste, pour l'Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôts et autres ouvriers, Teamsters Québec, section locale 106 (FTQ).

These reasons were written by Ms. Julie M. Durette, Vice-Chairperson.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M[e] Julie M. Durette, Vice-présidente.

I - Nature of the Application

[1] The Board has before it an application for an interim order, pursuant to section 19.1 of the *Canada*

I - Nature de la demande

[1] Le Conseil est saisi d'une demande d'ordonnance provisoire en vertu de l'article 19.1 du *Code canadien*

Labour Code (Part I - Industrial Relations) (the *Code*), filed on March 19, 2003, by the Syndicat des travailleuses et travailleurs de Transport Besner (CSN) (the union). This application is part of an application for a declaration of single employer filed by the union on September 20, 2002, pursuant to section 35 of the *Code*, with respect to Transport Besner Inc. (Transport Besner), Besner Atlantic Trucking Ltd. (Besner Atlantic), Besner Central Trucking Ltd. (Besner Central), and Besner Network Management Ltd. (Besner Network) for the Saint-Nicolas facility. In the alternative, the union is asking for a declaration of sale of business pursuant to section 44 of the *Code* between Transport Besner and the two companies Besner Central and Besner Atlantic. Hearings dealing with the merits of this application were held from January 27 to 30, 2003, in Québec, and are to continue on June 16 and 17, 2003, as well as July 9, 10, and 11, 2003.

[2] On April 17, 2003, the Board allowed a request for an amendment filed by the union on March 17, 2003, to include Transport TFI3, S.E.C. (Transforce) in its application for a declaration of single employer (*Transport Besner Inc. et al.*, April 17, 2003 (CIRB LD 837)).

[3] As part of its application for an interim order, the union is asking the Board to issue an interim single employer declaration. It is also asking the Board to order the five companies involved in its application to apply and abide by the collective agreement that covers one of these companies, Transport Besner, and which expired on May 31, 2002. It is requesting that the Board order reinstatement of all employees who were employed by Transport Besner on September 20, 2002, and their inclusion on the seniority list according to their ranking at that date. It also asks that the Board order Transforce and Besner Network to assign their trucking on a priority basis to Transport Besner, Besner Central and Besner Atlantic, and to third parties as a last recourse. It also asks that until the Board's final decision is rendered, all the union dues deducted from the paycheque of employees of the five companies working in Saint-Nicolas be deposited into a trust account, according to the terms and conditions set out in the union's collective agreement, which was in effect until May 31, 2002. Finally, the union asks the Board to make public and post the requested order, should it be granted.

du travail (Partie I - Relations du travail) (le *Code*) présentée par le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Transport Besner (CSN) (le syndicat) le 19 mars 2003. Cette demande s'inscrit dans le cadre d'une demande de déclaration d'employeur unique, en vertu de l'article 35 du *Code*, présentée le 20 septembre 2002 par le syndicat à l'égard de Transport Besner Inc. (Transport Besner), Transport Besner Atlantic Ltée (Besner Atlantic), Transport Besner Central Ltée (Besner Central) et Gestion réseau Besner Ltée (Gestion Besner) pour l'établissement de Saint-Nicolas. Subsidiairement, le syndicat sollicite une déclaration de vente d'entreprise en vertu de l'article 44 du *Code* entre Transport Besner et les deux entreprises Besner Central ainsi que Besner Atlantic. Des audiences portant sur le bien-fondé de cette dernière demande se sont déroulées du 27 au 30 janvier 2003 à Québec et doivent se poursuivre les 16 et 17 juin 2003 ainsi que les 9, 10 et 11 juillet 2003.

[2] Le 17 avril 2003, le Conseil a accueilli une demande d'amendement présentée par le syndicat en date du 17 mars 2003 afin d'inclure Transport TFI3, S.E.C. (Transforce) dans sa demande de déclaration d'employeur unique (*Transport Besner Inc. et autres*, 17 avril 2003 (CCRI LD 837)).

[3] Dans le cadre de sa demande d'ordonnance provisoire, le syndicat souhaite que le Conseil procède à une déclaration d'employeur unique provisoire. Il demande aussi au Conseil d'ordonner aux cinq entreprises visées par sa demande d'appliquer et de respecter la convention collective qui vise l'une de ces entreprises, soit Transport Besner, et qui a pris fin le 31 mai 2002. Il demande d'ordonner la réintégration de tous les employés qui étaient en poste le 20 septembre 2002 chez Transport Besner et leur inclusion dans la liste d'ancienneté selon leur rang à cette même date. Il demande aussi qu'il soit ordonné que Transforce et Gestion Besner attribuent en priorité leurs transports par camion à Transport Besner, Besner Central et Besner Atlantic et, en dernier recours, à des tiers. Il demande en outre que, jusqu'à ce que la décision définitive du Conseil soit rendue, toutes les cotisations syndicales prélevées sur la paye des employés des cinq entreprises concernées par sa demande travaillant à Saint-Nicolas soient déposées dans un compte en fidéicommis et selon les modalités prévues à la convention collective du syndicat qui était en vigueur jusqu'au 31 mai 2002. Enfin, le syndicat demande au Conseil de faire connaître et d'afficher l'ordonnance demandée, si elle est accueillie.

II - Background and Facts

[4] In addition to the present application, the Board also has before it an unfair labour practice complaint and an application for an interim order filed by the union on September 26, 2002 (file no. 23243-C), as well as a complaint filed by Transport Besner on October 21, 2002 (file no. 23282-C) alleging violation of section 50(a)(i) of the *Code* by the union. The Board is also seized of four applications for certification concerning employees of Besner Central and Besner Atlantic, two of which are filed by the union, and two by the Transport Drivers, Warehousemen and General Workers Union, Teamsters Quebec, Local 106 (QFL) (the Teamsters) (file nos. 23311-C, 23312-C, 23288-C, 23289-C). In a letter dated December 6, 2002, the Board informed the parties that it did not intend to rule on the certification applications before hearing the evidence on the single employer application (file no. 23236-C) and the two complaints (file nos. 23243-C and 23282-C).

[5] As part of the case dealing with an unfair labour practice complaint filed on September 26, 2002, alleging violation of section 94(1) of the *Code* by Transport Besner (file no. 23243-C), the union also requested that an interim order be issued pursuant to section 19.1 of the *Code*. It was asking the Board to give directions as to the maintenance of trucking at Transport Besner and some of the company drivers. The Board went to Montréal on October 16 and 17, 2002, to hear the parties specifically on this application for an interim order. On these dates, the parties engaged in a mediation process and entered into an agreement in principle with regard to this application. In a letter dated October 29, 2002, the Board therefore told the parties that it had taken note of the agreement reached, that it nevertheless remained seized of the interim order application, and that, if needed, it could reconvene the parties on this issue. On November 29, 2002, the union requested the Board to convene the parties regarding this application. However, on December 3, 2002, the union wrote to the Board again, asking it to ignore its request for a hearing on the application for an interim order.

[6] The union was certified by the Board on February 27, 1998, to represent all drivers working for

II - Contexte et faits

[4] Outre la présente demande, le Conseil est également saisi d'une plainte de pratique déloyale de travail et d'une demande d'ordonnance provisoire déposées par le syndicat le 26 septembre 2002 (dossier n° 23243-C) ainsi que d'une plainte déposée par Transport Besner le 21 octobre 2002 (dossier n° 23282-C) alléguant violation de l'alinéa 50a)(i) du *Code* par le syndicat. Le Conseil est également saisi de quatre demandes d'accréditation pour des employés de Besner Central et Besner Atlantic, dont deux présentées par le syndicat et deux présentées par l'Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôts et autres ouvriers, Teamsters Québec, section locale 106 (FTQ) (les Teamsters) (dossiers n^{os} 23311-C, 23312-C, 23288-C, 23289-C). Dans une lettre datée du 6 décembre 2002, le Conseil a informé les parties qu'il n'entendait pas trancher les demandes d'accréditation avant d'avoir entendu la preuve dans le dossier de demande de déclaration d'employeur unique (dossier n° 23236-C) ainsi que dans les deux dossiers de plaintes (dossiers n^{os} 23243-C et 23282-C).

[5] Dans le cadre du dossier portant sur une plainte de pratique déloyale de travail déposée le 26 septembre 2002 et alléguant violation du paragraphe 94(1) du *Code* par Transport Besner (dossier n° 23243-C), le syndicat a aussi demandé une ordonnance provisoire en vertu de l'article 19.1 du *Code*. Il souhaitait alors que le Conseil ordonne certaines mesures visant le maintien des transports par camion chez Transport Besner et des chauffeurs de cette entreprise. Le Conseil s'est déplacé à Montréal les 16 et 17 octobre 2002 afin d'entendre spécifiquement les parties sur cette demande d'ordonnance provisoire. Au cours de ces journées, les parties ont participé à un processus de médiation et conclu une entente de principe relativement à cette demande. Dans une lettre datée du 29 octobre 2002, le Conseil a donc mentionné aux parties qu'il avait pris note qu'une entente était intervenue, qu'il demeurerait toutefois saisi de la demande d'ordonnance provisoire et qu'il pourrait convoquer les parties à nouveau sur cette question, le cas échéant. Le 29 novembre 2002, le syndicat a demandé au Conseil de convoquer les parties relativement à cette demande. Le 3 décembre 2002, le syndicat a toutefois écrit de nouveau au Conseil lui demandant de ne pas tenir compte de sa demande d'audience relativement à la demande d'ordonnance provisoire.

[6] Le syndicat a été accrédité par le Conseil le 27 février 1998 pour représenter tous les chauffeurs

Transport Besner. The union entered into a collective agreement, which expired on May 31, 2002, with Transport Besner. On July 18, 2002, the Teamsters filed an application for certification concerning Besner Central employees (file no. 23118-C), and on July 24, 2002, they filed an application for certification for Besner Atlantic (file no. 23135-C). These last two applications did not involve the Saint-Nicolas facility. On October 29, 2002, the Board granted the Teamsters' request to withdraw its application in these two files. On August 27, 2002, the Teamsters entered into two identical collective agreements, one with Besner Central and the other with Besner Atlantic. The Teamsters were voluntarily recognized by these companies pursuant to the negotiations, and, on November 1, 2002, they subsequently filed two applications for certification with the Board (file nos. 23311-C and 23312-C) respectively covering all the facilities of these two companies, including the one in Saint-Nicolas. Previously, on October 23, 2002, the union had filed two applications for certification before the Board regarding these same two companies (file nos. 23288-C and 23289-C), for the Saint-Nicolas facility alone.

[7] Transport Besner is a transportation company that operated until December 23, 2002, mainly in Quebec. Besner Atlantic and Besner Central are also transportation companies, which respectively operated mainly in the Maritimes and Ontario. Besner Network is a logistics company that recruits clients and awards transportation contracts to various companies, including Besner Atlantic, Besner Central and until December 23, 2002, Transport Besner.

[8] On October 1, 2002, Transforce acquired the shares of Transport Besner, Besner Atlantic, Besner Central and Besner Network. During the fall of 2002, several drivers left Transport Besner and entered into employment contracts with Besner Central or Besner Atlantic. On December 23, 2002, Transport Besner closed and laid off its 98 remaining drivers.

III - Parties' Positions

A - The Union's Position

[9] In its application for an interim order, the union submits that it is relying upon the same facts and grounds as those set forth in its unfair labour practice complaint filed on September 26, 2002 (file

travaillant pour Transport Besner. Le syndicat a conclu une convention collective avec Transport Besner qui a pris fin le 31 mai 2002. Le 18 juillet 2002, les Teamsters présentaient une demande d'accréditation pour Besner Central (dossier n° 23118-C) et, le 24 juillet 2002, ils présentaient une demande d'accréditation pour Besner Atlantic (dossier n° 23135-C). Ces deux dernières demandes ne visaient pas l'établissement de Saint-Nicolas. Le 29 octobre 2002, le Conseil a accueilli la demande de désistement des Teamsters dans ces deux dossiers. Le 27 août 2002, deux conventions collectives identiques ont été conclues entre les Teamsters et Besner Central et entre les Teamsters et Besner Atlantic. Les Teamsters ont été volontairement reconnus par ces entreprises dans le cadre des négociations et ils ont par la suite présenté, le 1er novembre 2002, deux demandes d'accréditation au Conseil (dossiers nos 23311-C et 23312-C) visant respectivement tous les établissements de ces deux entreprises, incluant celui de Saint-Nicolas. Le 23 octobre 2002, le syndicat avait auparavant présenté deux demandes d'accréditation devant le Conseil concernant ces deux mêmes entreprises (dossiers nos 23288-C et 23289-C), mais pour l'établissement de Saint-Nicolas seulement.

[7] Transport Besner est une entreprise de transport qui a exercé ses activités jusqu'au 23 décembre 2002, principalement au Québec. Besner Atlantic et Besner Central sont aussi des entreprises de transport qui exerçaient respectivement dans les Maritimes et en Ontario principalement. Gestion Besner est une entreprise de logistique qui recrute des clients et qui attribue des contrats de transport à différentes entreprises dont Besner Atlantic, Besner Central et, jusqu'au 23 décembre 2003, à Transport Besner.

[8] Le 1er octobre 2002, Transforce a acquis les actions de Transport Besner, Besner Atlantic, Besner Central et Gestion Besner. Au cours de l'automne 2002, plusieurs chauffeurs ont quitté Transport Besner pour conclure un contrat d'embauche avec Besner Central ou Besner Atlantic. Le 23 décembre 2002, Transport Besner a fermé ses portes et licencié ses 98 derniers chauffeurs.

III - Position des parties

A - La position du syndicat

[9] Dans le cadre de sa demande d'ordonnance provisoire, le syndicat mentionne qu'il reprend tous les faits et moyens invoqués dans sa plainte de pratique déloyale de travail déposée le 26 septembre 2002

no. 23243-C) as well as in the whole proceedings in file no. 23236-C. It alleges that the Board is presently seized with a serious issue, and that, should an interim order not be issued, irreparable harm could be caused to the union and the employees it represented until December 23, 2002. Finally, it considers that the balance of convenience clearly favours the union.

1 - A Serious Issue

[10] With regard to the existence of a serious issue, the union alleges that the five criteria set out in the Board's decision *Murray Hill Limousine Services Ltd. et al.* (1988), 74 di 127 (CLRB no 699), concerning the existence of a single employer, have been met. Therefore, it considers that the Board should issue an interim declaration of a single employer. Regarding the first criterion, it mentions that the five companies concerned by the application for a single employer declaration are federal undertakings operating both locally and interprovincially/transboundary. As for the second criterion, it alleges that at least two separate employers exist.

[11] With regard to the third criterion, the union submits, among other things, that the five companies concerned are associated or related. On this issue, it considers that on or about September 10, 2002, the management team at Besner Network decided to merge the Saint-Nicolas facility operations of Transport Besner, Besner Atlantic and Besner Central. According to the union, none of the companies affected by its application can claim to completely operate a local and interprovincial/transboundary transportation business. With regard to Besner Network, the union adds that since December 2002, it no longer has any employees, that it never had any drivers or transportation equipment and that it distributed its operations by turning over all its staff and all its services to Transforce in December 2002. It also points out that the five respondent businesses work in the same premises in Saint-Nicolas under the name "Groupe Besner." They have the same telephone number, the same management staff, and all the services, other than transportation, are provided by a single management team that worked for Besner Network until December 2002 and now works for Transforce. The union adds that these companies are interdependent and that they use a single telecommunication system.

(dossier 23243-C) ainsi que dans l'ensemble de ses procédures contenues dans le dossier 23236-C. Il allègue que le Conseil est ici en présence d'une question sérieuse et qu'un préjudice irréparable pourrait être causé au syndicat et aux employés qu'il représentait jusqu'au 23 décembre 2002 si une ordonnance provisoire n'est pas rendue. Finalement, il estime que la prépondérance des inconvénients favorise nettement le syndicat.

1 - Une question sérieuse

[10] Au regard de l'existence d'une question sérieuse, le syndicat allègue que les cinq critères établis dans la décision du Conseil *Service de Limousine Murray Hill Ltée et autre* (1988), 74 di 127 (CCRT n° 699) relativement à l'existence d'un employeur unique sont respectés. Il estime par conséquent que le Conseil devrait procéder à une déclaration d'employeur unique provisoire. En ce qui concerne le premier critère, il mentionne que les cinq entreprises visées par la demande d'employeur unique sont des entreprises fédérales qui oeuvrent dans le domaine local et transfrontalier. En ce qui concerne le deuxième critère, il invoque qu'il existe au moins deux employeurs distincts.

[11] Au regard du troisième critère, il mentionne, entre autres, que les cinq entreprises visées seraient connexes ou associées. Il estime à ce sujet que le ou vers le 10 septembre 2002, l'équipe de direction de Gestion Besner a décidé de confondre les activités de Transport Besner, Besner Atlantic et Besner Central à Saint-Nicolas. Selon lui, aucune des entreprises visées par sa demande ne peut prétendre diriger les activités complètes d'une entreprise de transport local et transfrontalier. Il ajoute au sujet de Gestion Besner, que cette entreprise n'aurait plus d'employés depuis décembre 2002, qu'elle n'aurait jamais eu de chauffeurs ni d'équipement de transport et qu'elle aurait scindé ses activités en cédant tout son personnel et la totalité de ses services à Transforce en décembre 2002. Il mentionne aussi que les cinq entreprises intimées oeuvrent dans les mêmes locaux à Saint-Nicolas sous le nom de «Groupe Besner». Elles auraient le même numéro de téléphone, le même personnel de direction et tous les services autres que le transport seraient dispensés par une seule et même équipe de direction qui a travaillé pour Gestion Besner jusqu'en décembre 2002 et qui travaille maintenant pour Transforce. Le syndicat ajoute que ces entreprises sont interdépendantes et qu'elles utilisent un seul et même système de télécommunication.

[12] Concerning the fourth criterion, the union considers that there is a common control or direction within the five respondent companies. It again refers to the fact that Transforce acquired the shares of Transport Besner, Besner Central, Besner Atlantic and Besner Network on October 1, 2002. It asserts that the policies of these various companies are closely coordinated, integrated and subject to a common direction, and that all the services on the organizational chart of Transport Besner, Besner Atlantic and Besner Central are provided by Besner Network. In this regard, it alleges that, at the beginning of September 2002, Besner Atlantic and Besner Central did not have facilities in Saint-Nicolas. The distribution of contracts among these two companies and Transport Besner was the result of a business decision on the part of Besner Network and/or Transforce to open facilities in Saint-Nicolas. As a result of this decision, the union alleges that new and former Transport Besner drivers were hired to carry out the contracts of Besner Atlantic and Besner Central in Saint-Nicolas. It thus submits that since September 10, 2002, Besner Network has gradually assigned the trucking formerly performed by Transport Besner to Besner Central and Besner Atlantic.

[13] With respect to the fifth criterion relied upon by the union, and the exercise of the Board's discretion based on achieving the objectives of the *Code*, the union alleges that it is necessary to issue a single employer declaration immediately. It considers that the interests of the employees of Transport Besner have been interfered with by the respondent companies' actions. More specifically, it alleges that announcements were made by Transport Besner representatives to the effect that this company was going to close if the union did not accept in full the conditions that Besner Network and Transforce wanted to impose on the unionized drivers in December 2002. The union also adds that it considers that the imposition of a collective agreement by the Teamsters from the beginning of September 2002 in Saint-Nicolas shows collusion between Besner Network and/or Transforce and the Teamsters to the detriment of the union and of the *Code*'s objectives. According to the union, employees of Besner Atlantic and Besner Central did not join the Teamsters freely and voluntarily, but were forced to do so by the actions of the respondent companies.

[12] Au regard du quatrième critère, le syndicat estime qu'il existe une direction ou un contrôle commun au sein des cinq entreprises intimées. Il se réfère à nouveau au fait que Transforce aurait acquis les actions de Transport Besner, Besner Central, Besner Atlantic ainsi que Gestion Besner le 1er octobre 2002. Il affirme que les politiques des diverses entreprises sont étroitement coordonnées, intégrées et assujetties à une direction commune et que tous les services de l'organigramme de Transport Besner, Besner Atlantic et Besner Central sont dispensés par Gestion Besner. Il allègue à ce sujet que Besner Atlantic et Besner Central n'avaient pas d'établissement à Saint-Nicolas au début de septembre 2002. La répartition des contrats parmi ces deux entreprises et Transport Besner aurait résulté de la décision d'entreprise de Gestion Besner et/ou Transforce d'ouvrir des établissements à Saint-Nicolas. À la suite de cette décision, le syndicat allègue que des nouveaux chauffeurs et d'anciens chauffeurs de Transport Besner ont été embauchés pour exécuter les contrats de Besner Atlantic et de Besner Central à Saint-Nicolas. Il affirme donc que, depuis le 10 septembre 2002, Gestion Besner aurait graduellement attribué les transports par camion, auparavant effectués par Transport Besner, à Besner Central et à Besner Atlantic.

[13] En ce qui concerne le cinquième critère cité par le syndicat et relatif à l'exercice du pouvoir discrétionnaire du Conseil fondé sur l'atteinte des objectifs du *Code*, le syndicat allègue qu'il est nécessaire de rendre une déclaration d'employeur unique immédiatement. Il estime que les intérêts des employés de Transport Besner ont été brimés en raison des agissements des entreprises intimées. Il allègue plus précisément que des annonces auraient été faites par des représentants de Transport Besner selon lesquelles cette entreprise allait fermer ses portes si le syndicat n'acceptait pas intégralement les conditions que Gestion Besner et Transforce auraient voulu imposer aux chauffeurs syndiqués en décembre 2002. Le syndicat ajoute aussi que, selon lui, l'imposition d'une convention collective par les Teamsters dès le début du mois de septembre 2002 à Saint-Nicolas au sein de Besner Atlantic et Besner Central démontre une connivence entre Gestion Besner et/ou Transforce et les Teamsters au détriment du syndicat et des objectifs du *Code*. Selon lui, l'adhésion des employés de Besner Atlantic et Besner Central aux Teamsters n'est pas une adhésion libre et volontaire mais en est une forcée par les agissements des entreprises intimées.

[14] The union considers that Transport Besner went ahead with the massive layoff of the remaining 98 drivers in this company on December 23, 2002, after the union's refusal to accept in full the conditions that had been accepted by the Teamsters at Besner Atlantic and Besner Central. It believes that, by acting in an illegal and anti-union manner, and contrary to labour relations economy, the respondent companies discharged their duties as set out in the *Code*.

2 - A Potential Irreparable Harm

[15] After Transport Besner closed on December 23, 2002, the union considers that it suffered serious harm because of its exclusion from the entire bargaining process. It also points out that Transport Besner employees lost their jobs, their wages and their right to respect and dignity. According to the union, the employees who worked for Transport Besner must earn a living and they might disassociate themselves from this company if the situation is not immediately remedied by an interim order from the Board. It explains that the Board's final decision on the single employer declaration could take several months and that its own bargaining rights and influence will erode over such a timeframe. At the moment, the union considers being deprived of its members and supporters as well as its union activities at Transport Besner. According to the union, this situation prevents it from giving the employees an opportunity to be represented by the union of their choice. If the Board does not intervene immediately in this regard, the union considers that it will suffer irreparable harm because of the interference of the respondent companies in the union, to the benefit of the Teamsters.

3 - The Balance of Convenience

[16] According to the union, the balance of convenience is clearly in its favour. It states in this regard that since December 23, 2002, unionized Transport Besner employees have been excluded from the whole bargaining process in addition to being out of work, while the respondent companies carry on their businesses with former Transport Besner employees and some new employees. It adds that the union's collective agreement was in effect until May 2002 and is essential to avoid a repetition of the circumstances that have arisen since September 2002; furthermore, the agreement would only maintain the status quo of a situation that was negotiated and accepted by the parties

[14] Il estime que Transport Besner a procédé au licenciement massif des 98 derniers chauffeurs de cette entreprise le 23 décembre 2002 après le refus du syndicat d'accepter intégralement les conditions qui avaient été acceptées par les Teamsters chez Besner Atlantic et Besner Central. Le syndicat estime que les entreprises intimées se sont déchargées de leurs responsabilités prévues au *Code* par des manoeuvres illégales, antisyndicales et contraires à l'économie des relations du travail.

2 - Un préjudice irréparable susceptible d'être causé

[15] À la suite de la fermeture de Transport Besner le 23 décembre 2002, le syndicat estime subir un préjudice grave en raison de son exclusion de tout processus de négociation. Il mentionne aussi que les employés de Transport Besner ont perdu leur emploi, leur salaire et leur droit au respect et à la dignité. Selon le syndicat, les employés qui ont travaillé pour Transport Besner doivent gagner leur vie et risquent de se désintéresser de cette entreprise si la situation n'est pas corrigée immédiatement par une ordonnance provisoire du Conseil. Il explique qu'une décision définitive relativement à la déclaration d'employeur unique par le Conseil pourrait prendre plusieurs mois et qu'avec un tel délai ses propres droits de négociation et son influence auront été érodés. Le syndicat estime être présentement privé de ses membres et militants ainsi que de ses activités syndicales chez Transport Besner. Cette situation le prive, estime le syndicat, de donner une chance aux employés d'être représentés par le syndicat de leur choix. Si le Conseil n'intervient pas immédiatement à cet égard, le syndicat estime qu'il subira un préjudice irréparable en raison de l'ingérence des entreprises intimées dans les affaires du syndicat et ce, au bénéfice des Teamsters.

3 - La prépondérance des inconvénients

[16] Selon le syndicat, la prépondérance des inconvénients pencherait nettement en sa faveur. Il précise à ce sujet que, depuis le 23 décembre 2002, les employés de Transport Besner qui sont membres du syndicat sont exclus de tout processus de négociation en plus d'être sans travail, alors que les entreprises intimées poursuivent leurs activités par l'entremise d'anciens employés de Transport Besner et de nouveaux employés. Il ajoute que l'application de la convention collective du syndicat qui était en vigueur jusqu'en mai 2002 est essentielle afin d'éviter une répétition de la situation qui s'est produite depuis septembre 2002 et ne ferait que maintenir le statu quo

for three years. It explains that between the beginning of September 2002 and December 20, 2002, the actions of the respondent companies deprived it of several members, undermined its credibility and deprived it of its rights as a bargaining agent, and states it is essential that this situation be remedied immediately.

[17] The union presented the Board with some decisions related to interim orders. It explains in this regard that section 19.1 of the *Code* does not set out any particular time limit and that its application for an interim order cannot, therefore, be considered untimely.

4 - An Order Required to Ensure the Fulfilment of the *Code*'s Objectives

[18] Over and above the previously raised arguments, the union insists on the fact that an interim order is necessary to ensure the fulfilment of the *Code*'s objectives. It states that the massive layoff of Transport Besner drivers on December 23, 2002, and mandatory membership in the Teamsters for all employees interfere with the balance as a whole and constitute a violation of the employees' basic rights to negotiate freely and freely join the union of their choice.

[19] As far as the union is concerned, until the final decision is rendered, an interim order including a single employer declaration as well as all the additional remedies requested is the only order that will enable it and the former Transport Besner employees to preserve their rights and stabilize labour relations.

B - The Respondent Companies' Position

[20] During the hearing held on April 22, 2003, the Transforce representative alleged that he represented Besner Central, Besner Atlantic and Besner Network as well as Transforce, but that he did not represent Transport Besner as it closed on December 23, 2002.

[21] The respondent companies consider that the five criteria set out in *Murray Hill Limousine Services Ltd. et al., supra*, have in no way been established in the present case. They add that, in any case, the union no longer has the necessary legal interest for a single

d'une situation négociée et acceptée par les parties durant trois ans. Il explique qu'entre le début du mois de septembre 2002 et le 20 décembre 2002, les agissements des entreprises intimées l'ont privé de plusieurs membres, ont miné sa crédibilité, l'ont privé de ses droits d'agent négociateur et qu'il est essentiel de corriger cette situation immédiatement.

[17] Le syndicat a présenté au Conseil quelques décisions relatives aux ordonnances provisoires. Il explique à ce sujet que l'article 19.1 du *Code* ne prévoit pas de délai particulier et que sa demande d'ordonnance provisoire ne peut, par conséquent, être considérée comme tardive.

4 - Une ordonnance nécessaire afin d'assurer la réalisation des objectifs du *Code*

[18] Outre les arguments précédemment invoqués, le syndicat insiste sur le fait qu'une ordonnance provisoire est nécessaire afin d'assurer la réalisation des objectifs du *Code*. Il précise que le licenciement massif des chauffeurs de Transport Besner le 23 décembre 2002 et l'adhésion unanime obligatoire aux Teamsters brimeraient tout équilibre et constitueraient une atteinte aux droits fondamentaux des employés de négocier librement et d'adhérer librement au syndicat de leur choix.

[19] Une déclaration d'employeur unique provisoire jusqu'à la décision définitive ainsi que l'ensemble des mesures complémentaires demandées est, pour le syndicat, la seule ordonnance qui lui permettrait de même qu'aux anciens employés de Transport Besner de préserver leurs droits et de stabiliser les relations du travail.

B - La position des entreprises intimées

[20] Lors de l'audience du 22 avril 2003, le représentant de Transforce a soutenu qu'il représentait cette dernière entreprise, ainsi que Besner Central, Besner Atlantic et Gestion Besner mais qu'il ne représentait pas Transport Besner puisqu'elle a fermé ses portes le 23 décembre 2002.

[21] Les entreprises intimées estiment que les cinq critères établis dans l'affaire *Service de Limousine Murray Hill Ltée et autre*, précitée, ne sont nullement démontrés en l'espèce. Elles ajoutent à ce sujet que le syndicat n'aurait de toute manière plus l'intérêt

employer application since Transport Besner closed its doors definitively on December 23, 2002.

[22] With regard to the first criterion set ou in *Murray Hill Limousine Services Ltd. et al., supra*, the respondent companies allege that at least three of the five companies involved do not fall under federal jurisdiction, since Transport Besner closed on December 23, 2002, that Transforce is merely a shareholder, and that Besner Network neither transports nor has any drivers or equipment.

[23] Concerning the second criterion regarding the existence of at least two separate employers, the respondent companies state that, contrary to the union's allegations, management staff still works for Besner Network in spite of the name of Transport TFI2, S.E.C., appearing on their pay cheques. They add that Transforce has no employees.

[24] As for the third criterion, the respondent companies consider that Transforce, as a simple shareholder, is not associated or related to the others, and that Transport Besner closed on December 23, 2002, and is therefore no longer an employer within the meaning of the *Code*. With regard to Besner Network, the respondent companies state that its clients had complained about the poor service provided from Transport Besner drivers and that the decision to close that company has solely to do with management rights. They add that Besner Network has never merged the transportation operations in Saint-Nicolas. They thus allege that the existing corporate structure within Besner companies is made up of independent and separate companies. They emphasize the important distinction to be made between the assignment of transportation by Besner Network and the distribution of transportation at Besner Atlantic and Besner Central.

[25] As for the fourth criterion, they consider that there is no common control or direction in the companies concerned.

[26] With regard to the fifth criterion raised by the union concerning the exercise of the Board's discretion based on the achievement of the *Code*'s objectives, the respondent companies consider that neither the evidence nor the facts presented justify the requested remedy. Regarding the alleged collusion with the Teamsters, they claim that this is pure speculation and

juridique nécessaire pour une demande d'employeur unique depuis la cessation définitive des activités de Transport Besner le 23 décembre 2002.

[22] Au regard du premier critère cité dans l'affaire *Service de Limousine Murray Hill Ltée et autre*, précitée, les entreprises intimées allèguent qu'au moins trois des entreprises visées sur cinq ne relèvent pas de la compétence fédérale puisque Transport Besner a fermé ses portes le 23 décembre 2002, que Transforce n'est qu'un simple détenteur d'actions et que Gestion Besner n'effectue pas de transport et n'a aucun chauffeur ou équipement.

[23] En ce qui concerne le deuxième critère relatif à l'existence d'au moins deux employeurs distincts, les entreprises intimées précisent que, contrairement à ce que prétend le syndicat, le personnel de direction travaille toujours pour Gestion Besner et ce, malgré le fait que la mention Transport TFI2, S.E.C. figure sur leurs chèques de paye. Elles ajoutent aussi que Transforce n'embauche pas de personnel.

[24] Au regard du troisième critère, les entreprises intimées estiment que Transforce, à titre de simple détenteur d'actions, n'est pas une entreprise connexe ou associée aux autres, que Transport Besner a fermé ses portes le 23 décembre 2002 et qu'elle n'est donc plus un employeur au sens du *Code*. En ce qui concerne Gestion Besner, les entreprises intimées précisent que ses clients se seraient plaints du mauvais service des chauffeurs de Transport Besner et que la décision de fermer cette dernière entreprise relève purement de droits de gérance. Elles ajoutent que Gestion Besner n'a jamais confondu les activités de transport à Saint-Nicolas. Elles font donc valoir que la structure d'entreprise existante au sein des entreprises Besner est constituée d'entreprises autonomes et distinctes. Elles soulignent l'importance de distinguer l'attribution des transports par Gestion Besner de la répartition de ceux-ci chez Besner Atlantic et Besner Central.

[25] Au sujet du quatrième critère, elles estiment qu'il n'existe pas de direction ou de contrôle commun entre les entités concernées.

[26] Au regard du cinquième critère invoqué par le syndicat relatif à l'exercice du pouvoir discrétionnaire du Conseil fondé sur l'atteinte des objectifs du *Code*, les entreprises intimées estiment que ni la preuve ni les faits au dossier ne justifient l'intervention demandée. Relativement à la connivence alléguée avec les Teamsters, elles invoquent qu'il s'agit de pure

that no fact has been proved in this regard. They add that Besner Network did not compel employees' membership in the Teamsters, but that this was a personal, free and considered decision on the part of the drivers. They also point out that there were several resignations by Transport Besner drivers because of union actions. Finally, they mention that job security cannot exist in a company that proved to be unprofitable and therefore decided to cease its operations.

[27] Regarding the fact that there is irreparable harm because of the closing of Transport Besner, the respondent companies put the emphasis on the collective bargaining period, which preceded its closure. They point out that the union knowingly refused to present the final management offers and consult its members before Transport Besner had to close.

[28] The respondent companies further add that the application for an interim order is untimely since the union has been aware of the situation for a long time.

[29] They consider, furthermore, that the union should establish it has a clear right before the Board examine the balance of convenience. Furthermore, they submitted abundant case law at the April 22 hearing, dealing with the criteria that must be met in an interlocutory injunction or an interim order.

[30] They state that the return of employees who are members of the union would disturb the calm and industrial peace that currently exists between the parties and that it might jeopardize the other companies concerned. This is even more true since Transport Besner has no trucks, no trailers and no clients. The respondent companies submit that there is no reason to impose a collective agreement at Besner Atlantic and Besner Central, since there already are two collective agreements in effect in these companies. Concerning a seniority list, the respondent companies state that a single list would be prejudicial to many drivers, since it would modify their seniority ranking and affect certain rights attached to it. They add that the situation in question has particularly put Transport Besner at a disadvantage, which had to close because of the actions of the union and its members.

spéculation et qu'aucun fait n'a été prouvé à cet égard. Elles ajoutent que Gestion Besner n'a pas forcé l'adhésion aux Teamsters, mais qu'il s'agit plutôt d'une décision personnelle, libre et réfléchie de la part des chauffeurs. Elles mentionnent aussi qu'il y aurait eu plusieurs démissions par des chauffeurs de Transport Besner en raison des agissements du syndicat. Elles mentionnent enfin que la sécurité d'emploi ne peut exister à l'égard d'une entreprise qui se serait avérée non rentable et, par conséquent, aurait décidé de cesser ses activités.

[27] Relativement au fait qu'il y ait un préjudice irréparable en raison de la fermeture de Transport Besner, les entreprises intimées insistent sur la période de négociations collectives qui a précédé cette fermeture. Elles mentionnent, en effet, que le syndicat a refusé en toute connaissance de cause de présenter les dernières offres patronales et de consulter ses membres avant que Transport Besner ne doive fermer ses portes.

[28] Les entreprises intimées ajoutent de plus que la demande d'ordonnance provisoire est tardive puisque le syndicat était conscient de la situation depuis longtemps.

[29] Elles estiment, par ailleurs, que le syndicat devrait établir un droit clair avant que le Conseil n'examine la prépondérance des inconvénients. Elles ont d'ailleurs présenté une jurisprudence volumineuse lors de l'audience du 22 avril au sujet des critères à respecter pour une injonction interlocutoire ou une ordonnance provisoire.

[30] Elles précisent que le retour des employés membres du syndicat perturberait l'accalmie actuelle et la paix industrielle qui règne entre les parties et qu'un tel retour risquerait de mettre en péril les autres entreprises visées. Cela est d'autant plus vrai que Transport Besner n'a plus aucun camion, aucune remorque ni aucun client. Les entreprises intimées soutiennent qu'il n'y a aucune raison d'imposer une convention collective chez Besner Atlantic et Besner Central puisqu'il existe déjà deux conventions collectives en vigueur chez ces entreprises. Au sujet de la liste d'ancienneté, les entreprises intimées précisent qu'une seule liste aurait pour effet de causer préjudice à de nombreux chauffeurs puisqu'elle modifierait leur rang d'ancienneté et toucherait ainsi certains droits s'y rattachant. Elles ajoutent que la situation en question a surtout désavantagé Transport Besner qui, en raison des agissements du syndicat et de ses membres, a dû fermer ses portes.

[31] The respondent companies also point out that they consider the union is seeking to obtain indirectly through a single employer declaration what it should normally obtain directly through certification applications.

[32] They allege that the application of the union's collective agreement cannot be imposed on third parties like Besner Atlantic and Besner Central against the will of their employees. They add that the Board could not issue the order requested by the union without violating the principles of natural justice, since several of the facts raised by the union have not been proved.

C - The Teamsters' Position

[33] The Teamsters agree with the arguments of the respondent companies with regard to the lack of evidence supporting the union's application for an interim order.

[34] They add that in the absence of evidence of collusion between the employer and the Teamsters, the Board should presume the good faith of the parties. They further submit that it would be premature for the Board to come to any conclusion in this matter without first considering the issue of whether the first four criteria required for a declaration of single employer under section 35 of the *Code* have been met. Only after this, they say, could the Board exercise its discretion based on the achievement of the *Code*'s objectives and issue a single employer declaration.

[35] They allege that employees of Besner Central and Besner Atlantic are in a stable situation and that industrial peace is maintained. They add that the majority of the current employees of Besner Central and Besner Atlantic are not former members of the union. Moreover, according to them, there are currently more employees working for Besner Central and Besner Atlantic than there were at Transport Besner on September 10, 2002.

[36] With regard to the integration of the seniority lists and the recall by Besner Atlantic and Besner Central of the employees laid off from Transport Besner, the Teamsters consider that this would result in all the employees losing their current seniority ranking, which

[31] Elles mentionnent aussi que, selon elles, le syndicat cherche à obtenir indirectement par l'intermédiaire d'une déclaration d'employeur unique ce qu'il devrait normalement obtenir directement par l'intermédiaire de demandes d'accréditation.

[32] Elles soutiennent que l'application de la convention collective du syndicat ne peut être imposée à des tierces parties telles Besner Atlantic et Besner Central, et ce, à l'encontre de la volonté de leurs employés. Elles ajoutent, en outre, que le Conseil ne pourrait rendre l'ordonnance demandée par le syndicat sans violer les principes de justice naturelle, puisque plusieurs des faits invoqués par ce dernier n'auraient pas été prouvés.

C - La position des Teamsters

[33] Les Teamsters appuient les arguments des entreprises intimées en ce qui concerne le manque de preuves à l'appui de la demande d'ordonnance provisoire du syndicat.

[34] Ils ajoutent qu'en l'absence d'une preuve de connivence entre l'employeur et les Teamsters, le Conseil devrait présumer de la bonne foi des parties. Ils soutiennent, par ailleurs, qu'il serait prématuré pour le Conseil d'en arriver à quelque conclusion que ce soit dans ce dossier sans d'abord pouvoir se pencher sur la question de savoir si les quatre premiers critères requis pour une déclaration d'employeur unique en vertu de l'article 35 du *Code* sont respectés ou non. Ce n'est que par la suite, selon eux, que le Conseil pourrait exercer son pouvoir discrétionnaire fondé sur l'atteinte des objectifs du *Code* et prononcer une déclaration d'employeur unique.

[35] Ils invoquent que la situation que vivent actuellement les employés de Besner Central et de Besner Atlantic est stable et que la paix industrielle est maintenue. Ils ajoutent que la majorité des employés actuels de Besner Central et de Besner Atlantic ne sont pas d'anciens membres du syndicat. Selon eux, il y aurait d'ailleurs actuellement plus d'employés au service de Besner Central et de Besner Atlantic qu'il n'y en avait chez Transport Besner le 10 septembre 2002.

[36] Au regard de l'intégration des listes d'ancienneté et en ce qui concerne le rappel au travail par Besner Atlantic et Besner Central des employés que Transport Besner a licenciés, les Teamsters estiment que cela aurait pour effet de faire perdre à tous les employés leur

would mean lower incomes and job losses, and threaten industrial peace. In addition, they submit that applying the union's already expired collective agreement to the employees of Besner Atlantic and Besner Central would be unfair and contrary to the rights and interests of employees and the Teamsters.

[37] The Teamsters further consider that the inconveniences that they and their members would suffer would be much greater than those suffered by the union and its members if the interim order application were dismissed.

[38] In the opinion of the Teamsters, the union unduly delayed the filing of its application for an interim order, which should have been filed in September 2002, or at the latest when Transport Besner closed on December 23, 2002. They therefore consider that there is no urgency that justifies disrupting the status quo and that the balance of convenience favours the dismissal of the application.

IV - Analysis and Decision

[39] The Board has carefully analyzed all the arguments and evidence presented by the parties subsequent to the union's application for an interim order. This kind of order aims to ensure compliance with the objectives of the *Code* on an interim basis. Section 19.1 of the *Code* reads as follows:

> 19.1 The Board may, on application by a trade union, an employer or an affected employee, make any interim order that the Board considers appropriate for the purpose of ensuring the fulfilment of the objectives of this Part.

[40] This relatively new statutory provision came into effect on January 1, 1999. (Bill C-19, *An Act to amend the Canada Labour Code*, S.C. 1998, c. 26.) The authors of the report *Seeking a Balance: Canada Labour Code, Part I, Review* (Ottawa: Human Resources Development Canada, 1995) (the Sims Report), whose mandate was to review Part I of the *Code* and whose recommendations guided its reform in 1999, recommended the introduction of this new statutory power as follows:

> The Board currently has a rather limited power, in section 20, to make interim decisions. Labour relations issues can often move in stages, particularly where the Board attempts to inspire or maximize the opportunity for the parties to negotiate solutions themselves. There are several circumstances where an

rang actuel d'ancienneté, ce qui entraînerait des baisses de revenus et des pertes d'emplois et mettrait en péril la paix industrielle. Ils soutiennent, de plus, que l'application de la convention collective du syndicat déjà échue aux employés de Besner Atlantic et de Besner Central serait injuste et contraire aux droits et intérêts des employés et des Teamsters.

[37] Les Teamsters considèrent, de plus, que les inconvénients qu'eux-mêmes et leurs membres subiraient seraient beaucoup plus importants que ceux subis par le syndicat et ses membres si la demande d'ordonnance provisoire était rejetée.

[38] Les Teamsters sont eux aussi d'avis que le syndicat a tardé indûment à présenter sa demande d'ordonnance provisoire et que celle-ci aurait dû être présentée en septembre 2002, ou au plus tard lors de la fermeture de Transport Besner, le 23 décembre 2002. Ils estiment donc qu'il n'existe aucune urgence qui justifierait de bouleverser le statu quo et que la prépondérance des inconvénients favorise le rejet de la demande.

IV - Analyse et décision

[39] Le Conseil a analysé attentivement l'ensemble de l'argumentation et de la preuve présentés par les parties à la suite de la demande d'ordonnance provisoire présentée par le syndicat. Une telle ordonnance vise à assurer provisoirement le respect des objectifs du *Code*. L'article 19.1 du *Code* se lit en effet comme suit:

> 19.1 Dans le cadre de toute affaire dont il connaît, le Conseil peut, sur demande d'un syndicat, d'un employeur ou d'un employé concerné, rendre les ordonnances provisoires qu'il juge indiquées afin d'assurer la réalisation des objectifs de la présente partie.

[40] Il s'agit d'une disposition législative relativement nouvelle qui est entrée en vigueur le 1er janvier 1999. (Projet de loi C-19, *Loi modifiant le Code canadien du travail*, L.C. 1998, c. 26.) Les auteurs du rapport *Vers l'Équilibre: Code canadien du travail, Partie I, Révision*, Ottawa, Développement des ressources humaines Canada, 1995 (le rapport Sims), dont le mandat visait à réviser la Partie I du *Code* et dont les recommandations ont guidé sa réforme en 1999, ont recommandé l'introduction de ce nouveau pouvoir législatif en ces termes:

> Le Conseil dispose actuellement de pouvoirs assez limités, aux termes de l'article 20, pour rendre des décisions partielles. Or, les questions de relations du travail évoluent souvent par étapes, particulièrement lorsque le Conseil tente le plus possible d'inciter les parties à trouver elles-mêmes des solutions. Il

expressed power to make interim orders would be useful. First, the Board should be able to make interim preservative orders to preserve the status quo, or make some similar holding pattern order, pending a full hearing. This is required because labour relations often need to continue while Board proceedings are still pending. Several provincial boards regularly exercise such interim powers without difficulty.

Second, the Board should be able to make interim procedural orders to provide a process for the conduct of a matter. It probably has this power now. But since there is some doubt about it, it should be clarified. Third, the Board should be able to make interim orders or declarations about substantive matters, either that deal with a part of a matter, or that allow a staged remedy pending further hearings.

(page 208)

existe plusieurs cas où un pouvoir formel de rendre des ordonnances provisoires serait utile. En premier lieu, le Conseil doit être en mesure de rendre de telles ordonnances afin de maintenir le *statu quo* pendant l'audition complète de l'affaire. Cela est nécessaire parce que les relations de travail doivent souvent être maintenues, même lorsque les procédures du Conseil sont en instance. D'ailleurs, plusieurs conseils provinciaux exercent régulièrement de tels pouvoirs sans problème.

En deuxième lieu, le Conseil doit être en mesure de rendre des ordonnances provisoires d'ordre procédural en vue d'établir un processus pour l'instruction d'une affaire. Il dispose probablement de ce pouvoir à l'heure actuelle mais comme il subsiste un doute à ce sujet, nous estimons que ce point devrait être clarifié. En troisième lieu, le Conseil doit être habilité à rendre des ordonnances provisoires ou à faire des déclarations relativement à des questions de fond, que celles-ci se rapportent à une partie de l'affaire, ou qu'elles permettent un redressement par étapes, en attendant les audiences subséquentes.

(page 228)

[41] The Board read the case law presented by the parties on the issue of interim orders. The most explicit decision of the Board on the application of this power was rendered in *Trentway-Wagar Inc.*, [2000] CIRB no. 57; 60 CLRBR (2d) 76; and 2000 CLLC 220-046. That case involved an unfair labour practice complaint filed pursuant to sections 94(1) and 94(3) of the *Code*, as a result of the dismissal of the local union president. In this matter, the Board ordered, pursuant to section 19.1 of the *Code*, that the complainant be reinstated so that collective bargaining between the parties could continue.

[41] Le Conseil a pris connaissance de la jurisprudence présentée par les parties en matière d'ordonnances provisoires. La décision du Conseil la plus explicite au sujet de l'application de ce pouvoir a été rendue dans l'affaire *Trentway-Wagar Inc.*, [2000] CCRI n° 57; 60 CLRBR (2d) 76; et 2000 CLLC 220-046. Il s'agissait alors d'une plainte de pratique déloyale de travail déposée en vertu des paragraphes 94(1) et 94(3) du *Code*, à la suite du congédiement du président de la section locale du syndicat. Dans cette affaire, le Conseil a ordonné, en vertu de l'article 19.1 du *Code*, que le plaignant soit réintégré afin que les négociations collectives entre les parties puissent se poursuivre.

[42] In this decision, the Board looked into the test that applied when exercising its authority under section 19.1 of the *Code*. It therefore took into account the applicable criterion associated with interlocutory injunctions in common law courts, which is a three-step criterion. The first step consists of determining whether there is a serious issue. The second is to establish whether irreparable harm is likely to result, and the third, to assess the balance of convenience.

[42] Dans le cadre de cette décision, le Conseil s'est penché sur le test applicable pour l'exercice des pouvoirs que lui confère l'article 19.1 du *Code*. Il a tenu compte à ce sujet du critère appliqué en common law par les tribunaux dans le cadre de demandes d'injonctions interlocutoires. Il s'agit d'un critère en trois étapes. La première étape consiste à déterminer s'il existe une question sérieuse; la deuxième, à établir si un préjudice irréparable est susceptible d'être causé; et la troisième, à évaluer la prépondérance des inconvénients.

[43] Having considered the parties' arguments on the issue, the Board made it clear that, although it recognized that these principles could serve as a useful analytical guide or source of inspiration, the vested authority under section 19.1 of the *Code* need not be interpreted and applied according to the common law criteria, but rather in a way that reflects the spirit and objectives of the *Code*.

[43] Après avoir pris en considération les arguments des parties à ce sujet, le Conseil a précisé que, tout en reconnaissant que ces principes pouvaient constituer un guide d'analyse utile ou une source d'inspiration, les pouvoirs que lui conférait l'article 19.1 du *Code* ne devaient pas être interprétés et appliqués selon des critères employés en common law, mais plutôt d'une manière qui traduit l'esprit et les objectifs du *Code*.

[44] In *Trentway-Wagar Inc.*, *supra*, the Board made the following remarks in this respect:

> [27] ... In respect of the *Code*, which expressly directs the CIRB to ensure the fulfilment of *Code* objectives in considering interim orders, the present Board must as a first principle be guided by its own careful and considered assessment as to what interim order might be expected to best fulfil those objectives in light of the scheme and purpose of the legislation, labour relations considerations and its own experience.
>
> [28] This is because in the case of the CIRB under the *Code*, the requirement and the expectation of the legislature that the primary criteria will be the purposes of the legislation as perceived by the Board does not have to be implied. The requirement is expressed in section 19.1. The Board, on application, must consider what interim order is "appropriate for the purpose of ensuring the fulfilment of the objectives of this Part." ...
>
> [29] In assessing what is appropriate for fulfilling the statutory objectives the present Board may utilize many analytical approaches and the three-stage test of the courts may, when appropriate, serve as a useful analytical guide. That such a test was used in the *Air Canada* case is not, then, at all surprising. Similarly, the OLRB test may, on occasion, provide guidance. However, the Board must be very careful when it chooses to utilize such an analytical framework, that this approach does not in any way obscure its consideration of the primary question of whether the interim order or measure that is being sought is appropriate to achieve the objectives of the *Code*.
>
> [30] ... the CIRB is reluctant to articulate an approach that it would be inclined to follow in all cases, other than to note, that as a first principle its inquiry will consider what interim order might best fulfil the objectives of the *Code*.
>
> ...
>
> [38] ... However, the Board must carefully consider what is appropriate for purposes of ensuring the fulfilment of the objectives of the *Code* because this is what the statute requires. This clearly requires the Board to consider the issues before it in the context of the labour relations realities in this situation and the purposes of Part I of the *Code*, including the encouragement of free collective bargaining and the constructive settlement of disputes.
>
> [39] Careful attention must be directed not only to the broad objectives of the *Code*, but also to the statutory provisions alleged to be violated in the specific circumstances being considered and to their objectives. In this case, the provisions alleged to be violated should be considered in turn.
>
> (pages 12-13 and 15-16; 87 and 90; and 143,392-143,394)

[44] Le Conseil dans *Trentway-Wagar Inc.*, précitée, a formulé les commentaires suivants à cet égard:

> [27] ... En ce qui a trait au *Code* qui enjoint expressément le CCRI d'assurer la réalisation des objectifs du *Code*, lors de l'examen des demandes d'ordonnance provisoire, le présent Conseil doit d'abord procéder à une évaluation méticuleuse et réfléchie pour déterminer l'ordonnance provisoire la plus susceptible d'assurer la réalisation de ces objectifs en tenant compte de l'esprit et de l'objet de la loi, des considérations liées aux relations du travail et de sa propre expérience.
>
> [28] C'est parce que dans le cas du CCRI, aux termes du *Code*, il n'est pas nécessaire de supposer que le législateur exige et prévoit que les critères principaux seront les objectifs de la loi tels qu'ils sont perçus par le Conseil. L'exigence est énoncée à l'article 19.1. Le Conseil, sur demande, doit déterminer quelle ordonnance provisoire «il juge indiqué[e] afin d'assurer la réalisation des objectifs de la présente partie»...
>
> [29] En évaluant ce qui permettra d'assurer la réalisation des objectifs de la loi, le présent Conseil peut utiliser de nombreuses méthodes analytiques, et le critère en trois étapes des cours de justice peut, si les circonstances s'y prêtent, constituer un guide d'analyse utile. Il ne faut donc pas s'étonner que ce critère ait été utilisé dans *Air Canada*. De même, le critère employé par la CRTO peut, à l'occasion, servir de source d'inspiration.[critère en deux étapes: 1) déterminer si l'affaire est défendable et 2) évaluer la prépondérance des inconvénients dans le contexte des relations du travail] Toutefois, lorsqu'il décide d'appliquer un tel cadre analytique, le Conseil doit veiller à ce que cette démarche n'éclipse pas l'examen de la question fondamentale, soit déterminer si l'ordonnance ou la mesure provisoire demandée permet d'assurer la réalisation des objectifs du *Code*.
>
> [30] ... le CCRI hésite à définir une démarche qu'il serait enclin à suivre dans toutes les affaires, si ce n'est préciser qu'il examinera en tout premier lieu quelle ordonnance provisoire est la plus susceptible de permettre la réalisation des objectifs du *Code*.
>
> ...
>
> [38] ... Il [le Conseil] doit toutefois examiner attentivement ce qui est approprié pour assurer la réalisation des objectifs du *Code* parce que c'est ce que la loi exige. Cela oblige manifestement le Conseil à examiner les questions dont il est saisi dans le contexte des réalités des relations du travail en l'espèce et des buts de la Partie I du *Code*, notamment encourager la libre négociation collective et le règlement positif des différends.
>
> [39] Il faut examiner attentivement non seulement les objectifs généraux du *Code*, mais également les dispositions législatives qui auraient été violées dans les circonstances particulières de l'affaire et les objectifs de ces dispositions. En l'espèce, les dispositions qui auraient été violées doivent être examinées une à une.
>
> (pages 12-13 et 15-16; 87 et 90; 143,392-143,394)

[45] In addition to these remarks, the Board added that the wording of the *Code* related to interim orders does not require any urgency, and put forth that this is not to say that urgency would not be a factor to be considered by the Board in some cases and that undue delay might not constitute a valid reason to deny relief as requested.

[46] The Board also rendered another interesting decision in *Claude Duguay et al.*, [2000] CIRB no. 62, related to section 19.1 of the *Code*. In that decision, the Board was considering an application for an interim order as part of an application for geographic certification. The union asked the Board to issue an interim order to stay, until it issued its final decision, the obligation for the checkers to select a benefit option. The dispute dealt with the rights and obligations arising from the pension and group insurance plans. The Board dismissed the application for an interim order.

[47] As for the concept of urgency, the Board recognized that section 19.1 of the *Code* does not prescribe a time limit for filing an interim order application, and stated that rights in collective agreements must be exercised without delay.

[48] In *Claude Duguay et al., supra*, the Board's reasons for its decision to dismiss the union's application for an interim order were as follows:

> [41] In the Board's view, CUPE has not adduced convincing evidence that it has based its action on urgency or any risk to the rights of the parties or to the objectives of the *Code* or that it would be appropriate to issue an interim order to postpone an election of benefits under an MEA-ILA pension and group insurance plan, the deadline for which is March 7 next.
>
> (page 15)

[49] The present panel also considered the decision in *Rivtow Marine Ltd. and Tiger Tugz Inc.*, [1999] CIRB no. 30; and 56 CLRBR (2d) 201, referred to by the parties. This matter concerned an application for a single employer declaration pursuant to section 35 of the *Code*. The Board dismissed the application for a single employer declaration and then stated that there was no need to examine the issue of whether the Board could issue an interim order pursuant to section 35 to

[45] Outre ces commentaires, le Conseil a ajouté que le libellé du *Code* n'exigeait pas qu'il y ait urgence pour rendre une ordonnance provisoire, tout en précisant que cela ne signifiait pas pour autant que le Conseil ne pourrait pas s'interroger sur le degré d'urgence dans certains cas, et qu'un retard indu ne pourrait pas constituer un motif valable pour refuser le redressement demandé.

[46] Le Conseil a aussi rendu une autre décision d'intérêt dans l'affaire *Claude Duguay et autres*, [2000] CCRI n° 62 au sujet de l'article 19.1 du *Code*. Le Conseil a alors examiné une demande d'ordonnance provisoire présentée dans le cadre d'une demande d'accréditation par région géographique. Le syndicat demandait au Conseil de rendre une ordonnance provisoire afin de faire suspendre jusqu'à la décision définitive du Conseil l'obligation pour les vérificateurs de choisir une option de prestation. Ce litige portait sur les droits et obligations découlant de régimes de retraite et d'assurances collectives. Le Conseil a rejeté la demande d'ordonnance provisoire.

[47] Au sujet de la notion d'urgence, tout en reconnaissant que l'article 19.1 du *Code* n'imposait pas de délai pour présenter une demande d'ordonnance provisoire, le Conseil a mentionné que les recours en matière de convention collective devaient s'exercer dans de brefs délais.

[48] Dans *Claude Duguay et autres*, précitée, le Conseil a justifié sa décision de rejeter la demande d'ordonnance provisoire du syndicat en ces termes:

> [41] Le Conseil est d'avis que le SCFP n'a pas démontré par une preuve convaincante, que celle-ci soit fondée sur l'urgence, la mise en péril des droits des parties ou la mise en péril des objectifs du *Code*, qu'il serait opportun d'émettre une ordonnance provisoire visant à remettre à une date ultérieure l'obligation de choisir une option de prestations aux termes d'un régime de retraite et d'assurances collectives AEM-AID dont la date de tombée est le 7 mars prochain.
>
> (page 15)

[49] Le présent banc a aussi pris connaissance de la décision rendue dans l'affaire *Rivtow Marine Ltd. et Tiger Tugz Inc.*, [1999] CCRI n° 30; et 56 CLRBR (2d) 201, à laquelle les parties ont fait référence. Cette affaire concernait une demande de déclaration d'employeur unique en vertu de l'article 35 du *Code*. Le Conseil a rejeté la demande de déclaration d'employeur unique et a alors précisé qu'il n'y avait pas lieu d'examiner la question de savoir s'il pouvait rendre

allow the union to refer its jurisdictional claim at arbitration.

[50] However, in *Rivtow Marine Ltd. and Tiger Tugz Inc.*, *supra*, Vice-Chairperson Hornung wrote a dissenting opinion in this regard. In his opinion, an interim order under section 19.1 of the *Code* would have allowed the parties to resolve the jurisdiction issue. He had the following to say:

> [83] ... In this case, having regard to the absence of an agreement by the parties to provide the necessary standing in the arbitration process for all concerned, and, having regard to the importance of deferring to the jurisdictional dispute resolution process generally observed and agreed to by the parties, the only pragmatic labour relations solution which the Board could fashion is to make an interim section 35 declaration, pursuant to section 19.1 of the *Code*. This would have the effect of driving all the "players" back into their own existing work jurisdiction arena to resolve the issue via the process which they themselves have constituted and agreed to utilize.
>
> (pages 31; and 226)

[51] The present panel also read the extensive Quebec case law and common law decisions the respondents' representative presented. On the basis of the decision in *Trentway-Wagar Inc.*, *supra*, the Board must make it clear that it is not bound by the common law criteria, nor the criteria from Quebec civil law, concerning a stay of proceedings or interlocutory injunctions. Although these criteria can serve as useful analytical guides, they are meant for legal contexts that differ from the one related to the Board's mandate. The very particular nature of labour relations makes this field of the law unique. The Board's mandate is to ensure the application of Part I of the *Code* in the light of its fundamental objectives. It must thus provide for the maintenance of an environment conducive to sound and effective labour relations.

[52] The statutory criterion enacted by section 19.1 of the *Code* is both pragmatic and protective. This provision effectively sets out that, in a matter before it, the Board may issue an order it deems appropriate in order to ensure the fulfilment of the objectives of Part I of the *Code*. Thereupon, the Board will be concerned about situations in which these objectives may be impaired in the absence of an immediate order. It is therefore important to emphasize that the application of

une ordonnance provisoire fondée sur l'article 35 du *Code* afin de permettre au syndicat requérant de renvoyer sa revendication de compétence à l'arbitrage.

[50] Par contre, dans *Rivtow Marine Ltd. et Tiger Tugz Inc.*, précitée, le Vice-président Hornung a rédigé une opinion dissidente à cet égard. À son avis, une ordonnance provisoire en vertu de l'article 19.1 du *Code* aurait permis aux parties de résoudre leur litige en matière de compétence. Il s'est exprimé en ces termes:

> [83] ... En l'espèce, en raison de l'absence de consensus entre les parties pour renvoyer l'affaire à l'arbitrage, et compte tenu de l'importance de s'en remettre au processus de résolution des différends en matière de compétence généralement appliqué et convenu par les parties, la seule solution pragmatique en matière de relations du travail qui s'offre au Conseil est une déclaration provisoire fondée sur l'article 35 en conformité avec l'article 19.1 du *Code*. Cela aurait pour effet de renvoyer tous les «acteurs» dans leur propre arène pour résoudre la question de compétence en appliquant le processus qu'ils ont eux-mêmes conçu et convenu d'utiliser.
>
> (pages 31; et 226)

[51] Le présent banc a aussi consulté la volumineuse jurisprudence québécoise ainsi que les décisions de common law présentées par le représentant des intimés. En s'appuyant sur la décision rendue dans l'affaire *Trentway-Wagar Inc.*, précitée, le Conseil tient à préciser qu'il n'est ni lié par les critères établis par la common law ni par les critères élaborés en droit civil québécois au regard de la suspension d'instance et des injonctions interlocutoires. Bien que ces critères puissent constituer des guides d'analyse utiles, ces derniers visent des contextes juridiques autres que celui qui caractérise le mandat du Conseil. Les relations du travail possèdent des caractéristiques bien particulières qui rendent ce domaine du droit unique. Le Conseil a le mandat d'assurer l'application de la Partie I du *Code* et ce, à la lumière de ses objectifs fondamentaux. Il doit ainsi veiller au maintien d'un environnement propice au développement de relations du travail saines et fructueuses.

[52] Le critère législatif édicté par l'article 19.1 du *Code* est un critère pragmatique et de sauvegarde. Cette disposition législative prévoit, en effet, que le Conseil peut rendre une ordonnance qu'il juge indiquée dans le cadre d'une affaire dont il connaît, afin d'assurer la réalisation des objectifs de la Partie I du *Code*. Le Conseil sera, dès lors, interpellé par une situation faisant en sorte que ces objectifs puissent être remis en question en l'absence d'une ordonnance immédiate. Il

section 19.1 of the *Code* is assessed pursuant to the circumstances of each case and its particular context.

[53] In the matter before us, the union filed an application for a declaration of a single employer pursuant to section 35 of the *Code*. As part of this application, it filed an application for an interim order in which it asks, among other things, that the Board issue an interim single employer declaration. It also asks the Board to order the five companies concerned by its application to apply and abide by the collective agreement of one of the companies, which is the agreement with Transport Besner that expired on May 31, 2002. It asks that the Board order the reinstatement of all Transport Besner employees who were employed on September 20, 2002, and that they be included on the seniority list according to their ranking on that date. It also asks that Transforce and Besner Network be ordered to assign the trucking on a priority basis to Transport Besner, Besner Central and Besner Atlantic, and as a last resort, to third parties. The union further requests that, until the Board's final decision is rendered, all the union dues deducted from the pay of the employees of the companies concerned by the application and who work in Saint-Nicolas be deposited in a trust account, according to the terms and conditions of the collective agreement that applied until May 31, 2002.

[54] Although the Board understands the union's reality, it cannot conclude that such an interim order would, at this stage, ensure the fulfilment of the objectives of Part I of the *Code*. Indeed, the Board has not, up to now, been able to receive sufficient evidence enabling it to determine whether it should make a single employer declaration pursuant to section 35 of the *Code*. In the present case, the Board cannot possibly make such a declaration on an interim basis. It considers that it must first have enough evidence enabling it to determine whether the criteria it has established in these matters apply here and, if need be, to exercise its discretion to declare that the companies involved, or some of them, constitute a single employer. Issuing the interim order requested is all the more complex due to the fact that the application for a single employer declaration involves five companies, several facilities, and several unions and collective agreements.

est donc important de souligner que l'évaluation de l'application de l'article 19.1 du *Code* se fait selon les circonstances propres à chaque affaire et le contexte particulier de celle-ci.

[53] Dans le cas qui nous occupe, le syndicat a présenté une demande de déclaration d'employeur unique en vertu de l'article 35 du *Code*. Dans le cadre de cette demande, il a présenté une demande d'ordonnance provisoire dans laquelle il souhaite, entre autres, que le Conseil procède à une déclaration d'employeur unique provisoire. Il demande aussi au Conseil d'ordonner aux cinq entreprises visées par sa demande d'appliquer et de respecter la convention collective d'une de ces entreprises, soit celle conclue avec Transport Besner, et qui a pris fin le 31 mai 2002. Il demande d'ordonner la réintégration de tous les employés de Transport Besner qui étaient en poste le 20 septembre 2002 et leur inclusion à la liste d'ancienneté selon leur rang au 20 septembre 2002. Il demande aussi qu'il soit ordonné que Transforce et Gestion Besner attribuent en priorité le transport par camion à Transport Besner, Besner Central et Besner Atlantic et, en dernier recours, à des tiers. Le syndicat demande en outre que, jusqu'à ce que la décision définitive du Conseil soit rendue, toutes les cotisations syndicales prélevées sur la paie des employés des entreprises visées par sa demande et qui travaillent à Saint-Nicolas, soient déposées dans un compte en fidéicommis et selon les modalités prévues à la convention collective qui s'appliquait jusqu'au 31 mai 2002.

[54] Bien qu'il comprenne la réalité subie par le syndicat, le Conseil ne peut conclure qu'une telle ordonnance provisoire assurerait, à ce stade-ci, la réalisation des objectifs de la Partie I du *Code*. En effet, le Conseil n'a pu, jusqu'à présent, prendre connaissance d'une preuve suffisante lui permettant d'évaluer s'il doit formuler une déclaration d'employeur unique en vertu de l'article 35 du *Code*. Dans le cas précis qui nous occupe, le Conseil ne peut entrevoir la possibilité de faire une telle déclaration de manière provisoire. En effet, il estime devoir d'abord disposer d'une preuve suffisante lui permettant d'évaluer si les critères qu'il a établis en la matière s'appliquent et, le cas échéant, d'exercer son pouvoir discrétionnaire de déclarer que les entreprises visées ou certaines d'entre-elles constituent un employeur unique. La possibilité de rendre l'ordonnance provisoire demandée est d'autant plus rendue complexe par le fait que la demande d'employeur unique vise cinq entreprises, plusieurs établissements et plusieurs syndicats et conventions collectives.

[55] It must be remembered that section 35 of the *Code* expressly sets out that before issuing a single employer declaration, the Board must give the employers and unions concerned the opportunity to present arguments. The Board considers that it must consider all the parties' arguments and full evidence before making any decision whatsoever on the possible existence of a single employer. Hearings took place in January 2003 and are to continue in June and July 2003, precisely in order to complete the parties' presentation of evidence and arguments. The Board considers that it cannot disregard this process by making an interim finding based on incomplete evidence and arguments.

[55] Il s'avère important de rappeler que l'article 35 du *Code* prévoit expressément qu'avant de rendre une déclaration d'employeur unique, le Conseil est tenu de donner aux employeurs et aux syndicats concernés la possibilité de présenter des arguments. Le Conseil estime qu'il se doit de prendre connaissance de tous les arguments et de la preuve complète des parties avant de pouvoir tirer quelque conclusion que ce soit quant à l'existence possible d'un employeur unique. Des audiences ont eu lieu en janvier 2003 et doivent se poursuivre au cours des mois de juin et juillet 2003, afin justement de compléter la présentation de la preuve et des arguments des parties. Le Conseil estime qu'il ne peut faire fi de ce processus en tirant des conclusions provisoires fondées sur une preuve et des arguments incomplets.

[56] In these circumstances, the Board finds it difficult to see how it could order that the collective agreement that was in effect until May 31, 2002 at Transport Besner, in only one of the companies concerned by the application for a single employer declaration, should apply to all the companies involved, particularly in the absence of the Board's final decision on the existence of a single employer or declaration of a sale of business. In light of the above, the Board also finds that it could not, on an interim basis, force Besner Network to assign the trucking on a priority basis to Transport Besner, Besner Central and Besner Atlantic.

[56] Dans ces circonstances, le Conseil voit mal comment il pourrait ordonner que la convention collective ayant été en vigueur jusqu'au 31 mai 2002 dans une seule des entreprises visées par la demande de déclaration d'employeur unique, Transport Besner, puisse devoir s'appliquer à l'ensemble des entreprises visées, et ce, en l'absence d'une conclusion définitive du Conseil quant à l'existence d'un employeur unique ou d'une déclaration de vente. Compte tenu de ce qui précède, le Conseil estime en outre qu'il ne pourrait, à titre provisoire, forcer Gestion Besner à attribuer le transport par camion en priorité à Transport Besner, Besner Central et Besner Atlantic.

[57] Regarding the reinstatement of the employees who left Transport Besner since September 20, 2002 and the applicable seniority list, the Board can only point out that this application is rather untimely. Although the Board understands the union's argument that section 19.1 of the *Code* does not provide for specific time limits, it must reiterate the comments made in *Trentway-Wagar Inc.* and *Claude Duguay et al., supra*. In these decisions, the Board stated that this factor could, in certain circumstances, prove to be important.

[57] En ce qui concerne la réintégration des employés qui ont quitté Transport Besner depuis le 20 septembre 2002 et la liste d'ancienneté applicable, le Conseil ne peut que constater qu'il s'agit là d'une demande plutôt tardive. Le Conseil comprend l'argument du syndicat selon lequel l'article 19.1 du *Code* ne prévoit pas expressément de délai. Le Conseil doit cependant rappeler les commentaires qu'il a présentés dans les affaires *Trentway-Wagar Inc.* et *Claude Duguay et autres*, précitées. Le Conseil y précisait en effet que cet élément pouvait, dans certaines circonstances, s'avérer une considération importante.

[58] In the present matter, and in the light of the uncontested facts, it is appropriate to note that many Transport Besner drivers left the company during the fall of 2002, and that the 98 remaining drivers in that company were laid off on December 23, 2002. The Board points out that, as part of an unfair labour practice complaint filed on October 1, 2002, alleging violation of section 94(1) of the *Code* by Transport Besner (file no. 23243-C), the union also applied for an

[58] Dans le cas présent, et à la lumière des faits non contestés, il convient de remarquer qu'un grand nombre des chauffeurs au service de Transport Besner ont quitté l'entreprise au cours de l'automne 2002 et que les 98 derniers chauffeurs de cette entreprise ont été licenciés le 23 décembre 2002. Le Conseil rappelle que, dans le cadre d'un dossier portant sur une plainte de pratique déloyale déposée le 1er octobre 2002 et alléguant violation du paragraphe 94(1) du *Code* par Transport

interim order under section 19.1 of the *Code*. It was then asking that the Board order that certain measures be taken to ensure the maintenance of trucking and drivers at Transport Besner. A hearing was scheduled by the Board on October 16 and 17, 2002, to hear the parties on this sole application for an interim order. During the hearing, the parties engaged in a mediation process and reached an agreement in principle regarding this application. In a letter dated October 29, 2002, the Board told the parties that it took note of the agreement reached, that it however remained seized of the interim order application, and that it could reconvene the parties on this issue, if need be. On November 29, 2002, the union asked the Board to convene the parties regarding this application for an interim order. However, on December 3, 2002, the union again wrote to the Board, this time asking it to ignore its hearing request related to the application for an interim order.

Besner (dossier n° 23243-C), le syndicat a aussi demandé une ordonnance provisoire en vertu de l'article 19.1 du *Code*. Il souhaitait alors que le Conseil ordonne certaines mesures visant le maintien du transport et des chauffeurs chez Transport Besner. Une audience avait été fixée par le Conseil les 16 et 17 octobre 2002, afin d'entendre spécifiquement les parties sur cette demande d'ordonnance provisoire. Au cours de ces journées, les parties ont participé à un processus de médiation et ont conclu une entente de principe relativement à cette demande. Dans une lettre datée du 29 octobre 2002, le Conseil a mentionné aux parties qu'il avait pris note qu'une entente était intervenue, qu'il demeurerait toutefois saisi de la demande d'ordonnance provisoire et qu'il pourrait convoquer les parties à nouveau sur cette question, le cas échéant. Le 29 novembre 2002, le syndicat demandait au Conseil de convoquer les parties relativement à cette demande d'ordonnance provisoire. Pourtant, le 3 décembre 2002, le syndicat écrivait à nouveau au Conseil lui demandant, cette fois, de ne pas tenir compte de sa demande d'audience relativement à l'ordonnance provisoire.

[59] The Board emphasizes further that nearly three months passed between the time the union would have known of the alleged unfair acts from Transport Besner, that is to say, the closing down of its operations on December 23, 2002, and the layoff of the 98 remaining drivers, and the filing of the application for an interim order as a remedy. As part of an application under section 19.1 of the *Code*, it should once again be remembered that the Board must try to ensure the fulfilment of the *Code*'s objectives. After reading that Transport Besner closed on December 23, 2002, and that some drivers have now been hired by various companies, including Besner Central and Besner Atlantic, but also by other companies, the Board can only note that the drivers' situation has changed considerably since the fall of 2002. It is now difficult to preserve a situation that has completely changed. Those drivers' labour relations no longer resemble what they were in the fall of 2002.

[59] Le Conseil souligne, par ailleurs, que près de trois mois se sont écoulés entre le moment où le syndicat aurait constaté des agissements qu'il estime déloyaux de la part de Transport Besner, c'est-à-dire, la cessation des activités le 23 décembre 2002 et le licenciement des 98 derniers chauffeurs et la présentation de la demande d'une ordonnance provisoire visant à en corriger les effets. Dans le cadre de l'application de l'article 19.1 du *Code*, il y a lieu de rappeler, encore une fois, que le Conseil doit viser à assurer la réalisation des objectifs du *Code*. Après avoir pris connaissance du fait que Transport Besner a fermé ses portes le 23 décembre 2002 et que certains chauffeurs ont maintenant été embauchés par différentes entreprises dont Besner Central et Besner Atlantic, mais aussi par d'autres entreprises, le Conseil ne peut que constater que la situation de ces chauffeurs a considérablement changé depuis l'automne 2002. Il est désormais difficile de sauvegarder une situation qui a maintenant changé du tout au tout. Les relations du travail de ces chauffeurs ne ressemblent plus du tout à ce qu'elles étaient à l'automne 2002.

[60] Therefore, if the Board considered that the requirements were met for issuing an interim order, it would still have to ask itself what would be the result of such an order and the difficulties it might lead to in terms of the labour relations among the parties concerned. In this regard, the Board must add that an

[60] Dès lors, si le Conseil estimait que les conditions étaient réunies pour qu'une ordonnance provisoire soit rendue, encore faudrait-il qu'il se questionne sur les effets d'une telle ordonnance et sur les difficultés qu'elle pourrait entraîner dans les relations du travail des parties concernées. Le Conseil tient à préciser à cet

interim order must not only aim to ensure the fulfilment of the *Code*'s objectives, but it must also be such that these objectives are achieved.

[61] The present matter is very different from the case in *Trentway-Wagar Inc.*, *supra*; which dealt with the dismissal of a union spokesperson whose reinstatement seemed necessary to pursue collective bargaining between the parties. The present application concerns several tens of drivers whose connection with their employer was broken for various reasons and for several of whom the future is now different.

[62] For the reasons outlined above with regard to the absence of a decision on the application of section 35 of the *Code*, the Board is not satisfied that the requirements have been met for issuing an interim order. Nevertheless, even if these requirements were met, the Board can only, in the present situation, anticipate the difficulties that the requested order might lead to with regard to the relations between the parties. Transport Besner closed on December 23, 2002, and has no more drivers working for it. Basic questions arise, therefore, about the seniority of former Transport Besner drivers who would be reinstated and the application of the collective agreements concerned. The Board has also noted the fact that new drivers were hired by Besner Central and Besner Atlantic.

[63] The Board points out that it must also consider the nature of the other applications before it, concerning the parties to the dispute, and look at these applications as a whole, before issuing an interim order. In this regard, the Board reminds the parties that it is seized of four applications for certification concerning employees of Besner Central and Besner Atlantic, two of those having been filed by the union (file nos. 23288-C and 23289-C) and the other two filed by the Teamsters (file nos. 23311-C and 23312-C). Without being able to make any decision whatsoever on the outcome of these applications, the Board cannot, however, disregard the rights that might result for all the parties involved.

[64] In light of all these different factors, the Board finds that the requested order would lead to more difficulties on a labour relations perspective than it would favour the fulfilment of the *Code*'s objectives,

égard qu'une ordonnance provisoire doit non seulement viser à assurer la réalisation des objectifs du *Code*, mais doit aussi agir de sorte à assurer ces mêmes objectifs.

[61] Le cas en l'espèce diffère grandement du contexte qui caractérisait l'affaire *Trentway-Wagar Inc.*, précitée. Il ne s'agit effectivement pas ici du congédiement d'un porte-parole syndical dont la réintégration apparaît nécessaire pour la poursuite des négociations collectives entre les parties. La demande en l'espèce concerne plusieurs dizaines de chauffeurs dont les liens avec leur employeur ont été rompus pour différentes raisons et dont le l'avenir diffère maintenant pour plusieurs d'entre eux.

[62] Le Conseil n'est pas convaincu que les conditions soient réunies pour qu'il rende une ordonnance provisoire et ce, en raison des motifs qu'il a exposés précédemment au regard de l'absence d'une conclusion quant à l'application de l'article 35 du *Code*. Néanmoins, même si ces conditions étaient réunies, le Conseil ne peut, dans les conditions actuelles qu'anticiper des difficultés que pourrait entraîner l'ordonnance demandée sur la relation existante entre les parties. Transport Besner a fermé ses portes depuis le 23 décembre 2002 et n'a plus de chauffeurs à son emploi. Des questions fondamentales se posent, dès lors, quant à l'ancienneté des anciens chauffeurs de Transport Besner qui seraient réintégrés et à l'application des conventions collectives concernées. Le Conseil a aussi pris note du fait que de nouveaux chauffeurs ont été embauchés par Besner Central et Besner Atlantic.

[63] Le Conseil mentionne qu'il doit aussi considérer la nature et l'ensemble des autres demandes dont il est saisi et qui concernent les parties au litige, avant de rendre une ordonnance provisoire. Le Conseil rappelle à ce sujet qu'il est saisi de quatre demandes d'accréditation concernant les employés de Besner Central et Besner Atlantic, dont deux présentées par le syndicat (dossiers n^{os} 23288-C et 23289-C) et deux présentées par les Teamsters (dossiers n^{os} 23311-C et 23312-C). Sans pouvoir tirer quelque conclusion que ce soit quant à l'issue de ces demandes, le Conseil ne peut, toutefois, faire abstraction des droits qui pourraient en découler pour toutes les parties en cause.

[64] À la lumière de l'ensemble de ces différents éléments, le Conseil conclut que l'ordonnance demandée entraînerait davantage de difficultés d'un point de vue de relations du travail qu'elle ne

including the furtherance of sound and effective labour relations.

[65] Taking all the above into consideration, the Board also cannot take action on the union's request on the collection of union dues for the drivers affected by the interim order.

[66] For all the above-mentioned reasons, the Board must therefore dismiss the union's application for an interim order.

[67] Nevertheless, the Board is aware of the union's concerns about the difficulties and delays related to the consideration of its application for a single employer declaration pursuant to section 35 of the *Code*. The Board expects to deal with the merits of the application and, in the alternative, the declaration of a sale of business under section 44 of the *Code* as expeditiously as possible. It reminds the parties that hearings are scheduled for this purpose on June 16 and 17, as well as July 9, 10 and 11, 2003. The Board intends to proceed with diligence and follow all the necessary procedures to ensure that the hearing proceeds efficiently, in particular with regard to the relevance of the proposed evidence.

[68] The Board is therefore counting on the cooperation of all the parties in the matter. It expects to be able to issue a decision as expeditiously as possible with reasons to follow, if necessary, in order not to delay the decision-making process. The Board has taken due note of the remarks made by the representative for the respondents at the April 22, 2002 hearing to the effect that he would be available at any given date for the hearings in this matter. The Board expects to get the same kind of cooperation from other counsel. In order to ensure the best possible use of the hearing days scheduled for June and July 2003, the Board therefore asks the parties to be available and ready to sit in the evenings or early in the morning, if need be, during each of these hearing days.

favoriserait la réalisation des objectifs du *Code*, dont le développement de relations du travail saines et fructueuses.

[65] Prenant en considération ce qui précède, le Conseil ne peut non plus donner suite à la demande du syndicat relativement à la perception des cotisations syndicales des chauffeurs visés par l'ordonnance provisoire.

[66] Pour toutes les raisons précédemment invoquées, le Conseil doit donc rejeter la demande d'ordonnance provisoire présentée par le syndicat.

[67] Néanmoins, le Conseil est sensible à la préoccupation du syndicat relativement aux difficultés et délais inhérents à l'étude de sa demande de déclaration d'employeur unique en vertu de l'article 35 du *Code*. Le Conseil entend pouvoir traiter du bien-fondé de cette demande et, subsidiairement, de la demande de déclaration de vente d'entreprise en vertu de l'article 44 du *Code* dans les meilleurs délais. Il rappelle que des audiences sont prévues à cette fin les 16 et 17 juin 2003 ainsi que les 9, 10 et 11 juillet 2003. Le Conseil entend procéder avec diligence et suivre toute procédure nécessaire afin d'assurer le déroulement efficace de ces journées d'audience, notamment au regard de la pertinence de la preuve proposée.

[68] Le Conseil compte donc sur la bonne collaboration de toutes les parties à l'instance. Il entend pouvoir rendre une décision dans les meilleurs délais possibles avec motifs à suivre si nécessaire et ce, afin d'éviter que le processus décisionnel ne soit retardé. Le Conseil a pris bonne note des commentaires du représentant des intimées, lors de l'audience du 22 avril dernier, selon lesquels il se rendrait disponible à quelque date que ce soit pour les audiences dans ce dossier. Le Conseil s'attend à obtenir la même collaboration des autres procureurs. Afin d'assurer la meilleure utilisation possible des journées d'audience prévues en juin et en juillet 2003, le Conseil demande par conséquent aux parties d'être disponibles et prêtes à siéger en soirée ou tôt le matin, le cas échéant, lors de chacune de ces journées d'audience.

CASES CITED

Transport Besner Inc. et al., April 17, 2003 (CIRB LD 837)

Murray Hill Limousine Service Ltd. et al. (1988), 74 di 127 (CLRB no. 699)

AFFAIRES CITÉES

Transport Besner Inc. et autres, 17 avril 2003 (CCRI LD 837)

Service de Limousine Murray Hill Ltée et autre (1988), 74 di 127 (CCRT n° 699)

Trentway-Wagar Inc., [2000] CIRB no. 57; 60 CLRBR (2d) 76; and 2000 CLLC 220-046

Claude Duguay et al., [2000] CIRB no. 62

Rivtow Marine Ltd. and Tiger Tugz Inc., [1999] CIRB no. 30; and 56 CLRBR (2d) 201

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 19.1; 35; 44; 50(a)(i); 94(1), 94(3)

Trentway-Wagar Inc., [2000] CCRI n° 57; 60 CLRBR (2d) 76; et 2000 CLLC 220-046

Claude Duguay et autres, [2000] CCRI n° 62

Rivtow Marine Ltd. et Tiger Tugz Inc., [1999] CCRI n° 30; et 56 CLRBR (2d) 201

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 19.1; 35; 44; 50a)(i); 94(1), 94(3)

LIBRARY
MAR 14 2005
UNIVERSITY OF TORONTO

Government
Publications

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 5-03

Reasons for decision

Canadian Marine Officers' Union,
applicant,
and
Marine Atlantic Inc.,
respondent,
and
Attorney General for Newfoundland and Labrador; Canadian Manufacturers and Exporters, Newfoundland and Labrador Division; Tourism Industry Association of Newfoundland and Labrador, operating as Hospitality Newfoundland and Labrador; Newfoundland and Labrador Federation of Municipalities; Atlantic Provinces Trucking Association; Newfoundland and Labrador Carriers Association; and National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada),
intervenors.

Board File: 23148-C

CITED AS: Marine Atlantic Inc.

Decision no. 232
May 26, 2003

Application filed pursuant to section 87.4(4) of the *Canada Labour Code, Part I.*

Constitutional issue - Essential services - Jurisdiction - Application filed pursuant to section 87.4(4) of the *Code* involving a question respecting the application of section 87.4(1) of the *Code* - The applicant requests that the Board determine the level of activities to be maintained in the event of a strike or lockout pursuant to section 87.4(4) of the *Code* - A preliminary constitutional question arises out of an alleged conflict between the provisions of the *Code* concerning the maintenance of activities and the constitutional obligation undertaken by the federal government at the time the province of Newfoundland and Labrador entered Confederation in 1949 - The reasons of this decision relate to the constitutional issue - The respondent states that the *Terms of Union* are constitutional in nature, and that they must take precedence over ordinary legislation such as the *Code* - Administrative tribunals, including the Board, have the

Motifs de décision

Syndicat canadien des officiers de marine marchande,
requérant,
et
Marine Atlantique S.C.C.,
intimée,
et
Procureur général de Terre-Neuve-et-Labrador; Manufacturiers et exportateurs du Canada, division de Terre-Neuve-et-Labrador; Tourism Industry Association of Newfoundland and Labrador, exploitée sous la raison sociale Hospitality Newfoundland and Labrador; Newfoundland and Labrador Federation of Municipalities; Atlantic Provinces Trucking Association; Newfoundland and Labrador Carriers Association; Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada),
intervenants.

Dossier du Conseil: 23148-C

CITÉ: Marine Atlantique S.C.C.

Décision n° 232
le 26 mai 2003

Demande présentée en vertu du paragraphe 87.4(4) du *Code canadien du travail, Partie I.*

Question constitutionnelle - Services essentiels - Compétence - La demande présentée en vertu du paragraphe 87.4(4) du *Code* soulève une question concernant l'application du paragraphe 87.4(1) du *Code* - Le requérant demande au Conseil de déterminer le niveau d'activité qui doit être maintenu en cas de grève ou de lock-out en vertu du paragraphe 87.4(4) du *Code* - Une question constitutionnelle préliminaire est soulevée concernant une prétendue contradiction entre les dispositions du *Code* ayant trait au maintien des activités et l'engagement constitutionnel pris par le gouvernement fédéral au moment de l'entrée de la province de Terre-Neuve-et-Labrador dans la Confédération en 1949 - Les présents motifs de décision portent sur la question constitutionnelle - L'intimée fait valoir que les *Conditions de l'adhésion* sont de nature constitutionnelle et qu'elles doivent l'emporter sur les dispositions d'une loi courante

competence and jurisdiction to examine and rule upon the constitutional validity of a statute or a legislative provision, should the issue arise and the tribunal be called upon to do so in the course of its proceedings - The Board concludes that it has jurisdiction over the parties, the subject matter in question and the remedy sought - The question the Board must answer is whether or not there exists a real conflict or inconsistency between the two statutory provisions and the obligations thereunder, that would require the Board to deviate from its "normal" statutory mandate and role under the *Code* - The parties to the *Terms of Union* are the federal government and the province of Newfoundland and Labrador - The Board is not satisfied that the respondent should be treated as the federal government or the entity responsible for fulfilling the constitutional obligation for purposes of this application - In the case of section 87.4 of the *Code*, the Board's mandate generally is to interpret and apply the *Code* in a manner that furthers the statutory objectives of promoting harmonious labour relations and the constructive settlement of labour disputes - The provision is directed specifically and only at the prevention of danger to the public health and safety in the event of a work stoppage - The Board finds that the two statutory provisions raised in this case operate on very different and distinct levels in terms of the parties they affect, the subject matter they address, the statutory objectives they serve and the indirect impact they have on each other, so as not to come into direct conflict - The Board therefore dismisses the respondent's preliminary constitutional issue and will proceed to hear the parties on the merits of the section 87.4 application.

comme le *Code* - Les tribunaux administratifs tels le Conseil ont l'autorité et la compétence voulues pour statuer sur la validité constitutionnelle d'une loi ou d'une disposition législative lorsque la question est soulevée dans le cadre de leurs procédures - Le Conseil conclut qu'il a compétence à l'égard des parties en cause, de l'objet du litige et du redressement recherché - La question à laquelle le Conseil doit répondre est de savoir s'il y a réellement contradiction ou incompatibilité entre les deux dispositions législatives et les obligations qui en résultent, ce qui obligerait le Conseil à s'écarter de son mandat législatif «habituel» et du rôle qu'il est appelé à jouer en vertu du *Code* - Les parties aux *Conditions de l'adhésion* sont le gouvernement fédéral et la province de Terre-Neuve-et-Labrador - Le Conseil n'est pas convaincu que l'intimée doit être considérée comme le gouvernement fédéral ou l'entité responsable d'honorer l'obligation constitutionnelle pour les fins de la présente affaire - Dans le cas de l'article 87.4 du *Code*, le Conseil doit interpréter et appliquer le *Code* de manière à faciliter la réalisation des objectifs législatifs établis, soit favoriser des relations du travail harmonieuses et le règlement positif des différends - La disposition a pour seul et unique but la prévention de risques imminents et graves pour la sécurité ou la santé du public en cas d'arrêt de travail - Le Conseil conclut que les deux dispositions législatives examinées en l'espèce s'appliquent dans des contextes différents et distincts pour ce qui est des parties concernées, de l'objet en cause, des objectifs législatifs visés et de l'incidence qu'elles ont indirectement l'une sur l'autre, et qu'il n'existe pas de contradiction directe entre les deux - Le Conseil rejette la question constitutionnelle préliminaire soulevée par l'intimée et entendra les observations des parties sur le bien-fondé de la demande présentée en vertu de l'article 87.4.

The Board was composed of Mr. Edmund E. Tobin, Vice-Chairperson, sitting as a single member panel pursuant to section 14(3)(f) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*). A hearing was held in St. John's, Newfoundland and Labrador on December 16 and 17, 2003.

Le Conseil se composait de M[e] Edmund E. Tobin, Vice-président, siégeant seul en application de l'alinéa 14(3)f) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*). Une audience a été tenue à St. John's (Terre-Neuve-et-Labrador) les 16 et 17 décembre 2003.

Appearances

Mr. Paul E. Dion, for the Canadian Marine Officers' Union;
Mr. John F. Roil, Q.C., Mr. Neil Finkelstein, and Mr. Matthew Horner for Marine Atlantic Inc.;

Ont comparu

M[e] Paul E. Dion, pour le Syndicat canadien des officiers de marine marchande;
M[e] John F. Roil, c.r., M[e] Neil Finkelstein, et M[e] Matthew Horner, pour Marine Atlantique S.C.C.;

Mr. Ronald E. Pizzo, for the National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada);
Mr. Donald H. Burrage, Q.C., for the Attorney General for Newfoundland and Labrador;
Mr. Denis J. Mahoney, for the Tourism Industry Association of Newfoundland and Labrador, operating as Hospitality Newfoundland and Labrador;
Mr. D. Richard Robbins, for the Canadian Manufacturers and Exporters, Newfoundland and Labrador Division, the Atlantic Provinces Trucking Association, and the Newfoundland and Labrador Carriers Association;
Mr. Agustus G. Lilly, Q.C., for the Newfoundland and Labrador Federation of Municipalities.

[1] The Board has before it an application filed pursuant to section 87.4(4) of the *Code*, involving a question respecting the application of section 87.4(1) of the *Code*, and concerning the Canadian Marine Officers' Union (CMOU) and the employer, Marine Atlantic Inc. (Marine Atlantic). The CMOU requests that the Board determine the level of activities to be maintained in the event of a strike or lockout pursuant to section 87.4(4) of the *Code*.

[2] The matter was set down for hearing on December 16, 2002. However, on December 2, 2002, prior to the hearing date set, the employer, Marine Atlantic, raised a preliminary constitutional question and asked that the issue be heard and ruled upon prior to commencing the hearing on the merits of the main application. Notice of Constitutional Question was served upon the Attorneys General of Canada and the provinces, in accordance with section 57 of the *Federal Court Act*. The preliminary constitutional question was heard by the Board on the above-noted dates in December, and these Reasons for decision relate only to the Board's decision on that preliminary issue.

I - Nature of the Preliminary Constitutional Question

[3] The constitutional question affecting this particular application raised by the employer arises out of an alleged conflict between the provisions of the *Code* concerning the maintenance of activities and the constitutional obligation undertaken by the federal government at the time that the province of Newfoundland and Labrador entered Confederation in 1949.

Me Ronald E. Pizzo, pour le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada);
Me Donald H. Burrage, c.r., pour le procureur général de Terre-Neuve-et-Labrador;
Me Denis J. Mahoney, pour Tourism Industry Association of Newfoundland and Labrador, exploitée sous la raison sociale Hospitality Newfoundland and Labrador;
Me D. Richard Robbins, pour les Manufacturiers et exportateurs du Canada, division de Terre-Neuve-et-Labrador, Atlantic Provinces Trucking Association, et Newfoundland and Labrador Carriers Association;
Me Agustus G. Lilly, c.r., pour Newfoundland and Labrador Federation of Municipalities.

[1] L'affaire dont le Conseil est saisi en l'espèce en vertu du paragraphe 87.4(4) du *Code* se rapporte à l'application du paragraphe 87.4(1) du *Code*, et met en cause le Syndicat canadien des officiers de marine marchande (SCOMM) et l'employeur, Marine Atlantique S.C.C. (Marine Atlantique). Le SCOMM demande au Conseil de déterminer le niveau d'activité qui doit être maintenu en cas de grève ou de lock-out en vertu du paragraphe 87.4(4) du *Code*.

[2] L'audition de l'affaire avait été fixée au 16 décembre 2002. Or, le 2 décembre 2002, l'employeur, Marine Atlantique, a soulevé une question constitutionnelle préliminaire et demandé qu'elle soit tranchée avant l'audience sur le bien-fondé de la demande principale. L'avis de question constitutionnelle a été signifié au procureur général du Canada et à ceux des provinces, en conformité avec l'article 57 de la *Loi sur la Cour fédérale*. Le Conseil a entendu les observations des parties sur la question constitutionnelle aux dates indiquées précédemment et les présents motifs de décision portent uniquement sur la décision rendue par le Conseil relativement à la question constitutionnelle.

I - Nature de la question constitutionnelle préliminaire

[3] La question constitutionnelle soulevée par l'employeur relativement à la demande particulière dont le Conseil est saisi en l'espèce concerne une prétendue contradiction entre les dispositions du *Code* ayant trait au maintien des activités et l'engagement constitutionnel pris par le gouvernement fédéral au moment de l'entrée de la province de Terre-Neuve-et-Labrador dans la Confédération en 1949.

[4] The terms by which Newfoundland and Labrador joined Canada were set out in the Schedule to the *Newfoundland Act*, 12 & 13 Geo. VI, c. 22, 1949 (U.K.) (the *Terms of Union*). Term 32(1) of the *Terms of Union* provides that Canada will maintain a ferry service between North Sydney, Nova Scotia and Port aux Basques, Newfoundland. The level of service to be maintained is that which is "in accordance with the traffic offering."

[5] The employer, Marine Atlantic, is a crown corporation, which has a contract with the federal government to provide, among other things, the ferry service in question between North Sydney, Nova Scotia and Port aux Basques, Newfoundland and Labrador. Marine Atlantic establishes a sailing schedule designed to meet the expected traffic needs based upon historical levels and patterns, in conformity, it alleges, with the obligation set out in term 32(1) of the *Terms of Union*.

[6] The application before the Board, filed by the CMOU, seeks to have the Board determine the level of ferry service to be maintained by Marine Atlantic in the event of a legal work stoppage by either party. In accordance with section 87.4 of the *Code*, the Board's determination is to be established on the basis of the level of services that would be required in order to "prevent an immediate and serious danger to the safety or health of the public."

Position of the Employer

[7] It is the position of the employer that both of these provisions, section 87.4 of the *Code* and term 32(1) of the *Terms of Union*, address the level of ferry service that is required to be maintained by Marine Atlantic between North Sydney, Nova Scotia and Port aux Basques, Newfoundland and Labrador. Because the *Terms of Union* are constitutional in nature, they must take precedence over ordinary legislation such as the *Code*. Parliament is thus without legislative authority to enact a statute (the *Code*) or a provision (section 87.4) that would allow an infringement of the constitutional obligation. Any such statute or provision that does so is invalid and the Board, in interpreting and applying it, as it is statutorily mandated to do, must treat it as invalid.

[8] Consequently, to the extent that section 87.4 of the *Code* or any Board order pursuant to it, conflicts or is inconsistent with term 32(1), it is of no force or effect.

[4] Les conditions d'adhésion de Terre-Neuve-et-Labrador à l'Union canadienne sont énoncées dans l'annexe à la *Loi sur Terre-Neuve*, 12-13 Geo. VI, ch. 22, 1949 (R.-U.) (les *Conditions de l'adhésion*). Le paragraphe 32(1) des *Conditions de l'adhésion* prévoit que le Canada maintiendra en service une liaison par bateaux entre North Sydney (Nouvelle-Écosse) et Port aux Basques (Terre-Neuve). Le niveau de service qui doit être maintenu est celui qui est «adapté aux besoins du trafic».

[5] L'employeur, Marine Atlantique, est une société d'état ayant conclu un marché avec le gouvernement fédéral pour assurer, notamment, le service de liaison par bateaux entre North Sydney (Nouvelle-Écosse) et Port aux Basques (Terre-Neuve-et-Labrador). Marine Atlantique établit un horaire d'appareillage pour satisfaire aux besoins projetés du trafic en se fondant sur les tendances et niveaux habituels, en conformité, soutient-elle, avec l'obligation prévue au paragraphe 32(1) des *Conditions de l'adhésion*.

[6] Le SCOMM demande au Conseil de déterminer le niveau de service de liaison par bateaux que Marine Atlantique est tenue de maintenir en cas de grève ou de lock-out légal. En conformité avec l'article 87.4 du *Code*, le Conseil doit statuer sur les services qui doivent être maintenus pour «prévenir des risques imminents et graves pour la sécurité ou la santé du public».

A - Position de l'employeur

[7] L'employeur fait valoir que les deux dispositions en cause, en l'occurrence l'article 87.4 du *Code* et le paragraphe 32(1) des *Conditions de l'adhésion*, se rapportent au niveau de service de liaison par bateaux que Marine Atlantique doit maintenir entre North Sydney (Nouvelle-Écosse) et Port aux Basques (Terre-Neuve-et-Labrador). Les *Conditions de l'adhésion* étant de nature constitutionnelle, elles doivent l'emporter sur les dispositions d'une loi courante comme le *Code*. Le Parlement n'est donc pas habilité à édicter une loi (le *Code*) ou une disposition (l'article 87.4) qui va à l'encontre de l'obligation constitutionnelle. Cette loi ou disposition n'a aucune validité et le Conseil doit la considérer comme invalide dans le cadre de l'examen exigé par la loi.

[8] En conséquence, l'article 87.4 du *Code*, ou toute ordonnance rendue en application de cette disposition, sera sans effet s'il y a contradiction ou incompatibilité

Therefore, to be valid, any Board order under section 87.4 determining the level of ferry service to be maintained for purposes of the *Code* must respect the minimum standard set by the *Terms of Union*.

[9] In the instant case, the employer further maintains that the current level of ferry service presently being offered by Marine Atlantic does in fact meet and comply with the constitutionally required level of ferry service. As such, the current level of services provided by Marine Atlantic must be maintained as a minimum level, and any reduction in the current service level will inevitably cause a breach of the constitutional obligation. Therefore, if the Board's order were to determine and thus permit Marine Atlantic to operate at a reduced level of service from that constitutionally mandated, then both the statutory provision permitting the Board to make such an order and the Board's order itself would be unconstitutional, and of no force or effect.

[10] To avoid this dilemma, the employer proposes two possible remedies. First, it suggests that the Board ensure that in making its determination pursuant to section 87.4 of the *Code*, it does so in a constitutional manner. In other words, the *Code*'s provision should be interpreted in a way that is not inconsistent with the constitutional obligation and thus is interpreted as also requiring a minimum level of ferry service that is equivalent to that which is constitutionally mandated by term 32(1).

[11] Alternatively, should the Board feel compelled to interpret the *Code*'s provision without regard to term 32(1), and reach a conclusion that is inconsistent with it, and is thus constitutionally invalid, then the employer submits that, as a constitutional remedy, the Board should "read in" an additional requirement into section 87.4 that the Board take into account the federal government's obligations under the *Terms of Union* when determining the requisite level of service to be maintained.

[12] The employer's position is premised upon the fact that the Board has the requisite jurisdiction to consider the constitutional question and effect a constitutional

avec le paragraphe 32(1). Dès lors, pour qu'une ordonnance fondée sur l'article 87.4 établissant le niveau de service de liaison par bateaux qui doit être maintenu pour l'application du *Code* soit valide, il faut qu'elle respecte la norme minimale établie par les *Conditions de l'adhésion*.

[9] Dans l'affaire qui nous occupe, l'employeur soutient en outre que le niveau de service de liaison par bateaux qui est actuellement assuré par Marine Atlantique correspond en réalité au niveau qui doit être maintenu en vertu de la Constitution. Les services actuellement offerts par Marine Atlantique correspondent au niveau minimal qui doit être maintenu et toute diminution de ce service constituera inévitablement un manquement à l'obligation constitutionnelle. Par conséquent, si le Conseil en venait à ordonner à Marine Atlantique de diminuer le niveau de service offert, la disposition législative qui habilite le Conseil à rendre une décision de ce genre et l'ordonnance à proprement dit seraient inconstitutionnelles et sans effet.

[10] Pour éviter ce dilemme, l'employeur propose deux mesures de redressement possibles. En premier lieu, il suggère que le Conseil applique des principes d'ordre constitutionnel pour rendre sa décision en vertu de l'article 87.4 du *Code*. Autrement dit, le Conseil devrait interpréter la disposition du *Code* d'une manière qui n'est pas incompatible avec l'obligation constitutionnelle et considérer que le niveau de service minimal de liaison par bateaux requis correspond à celui garanti par le paragraphe 32(1) des *Conditions de l'adhésion*.

[11] Subsidiairement, si le Conseil s'estime contraint de faire abstraction du paragraphe 32(1) pour interpréter la disposition législative et en arrive à une conclusion qui n'est pas compatible avec l'obligation constitutionnelle et ne peut donc être considérée comme valide en vertu de la Constitution, l'employeur soutient qu'il faudrait dès lors, à titre de mesure de redressement, tenir pour acquis que l'article 87.4 «comporte» une exigence supplémentaire, soit que le Conseil doit tenir compte de l'obligation à laquelle le gouvernement fédéral est tenu en vertu des *Conditions de l'adhésion* pour déterminer le niveau de service qui doit être maintenu.

[12] La position de l'employeur repose sur la prémisse selon laquelle le Conseil est habilité à statuer sur la question constitutionnelle ainsi qu'à accorder une

remedy. The employer asserts that this Board indeed has such jurisdiction and authority.

B - Position of the Union

[13] For its part, the CMOU sees the preliminary question as premature. In its view, the issue is premature on the basis that the constitutional question addresses the potential for a reduction in the level of ferry service, which will only occur in the event of a strike, which has not yet occurred, and which in fact may never occur.

[14] It further argues that the constitutional question is not properly before the Board, as the question itself involves different parties from those now before the Board. According to the CMOU, any obligation arising from the *Terms of Union* involves the federal government and the province of Newfoundland and Labrador, not these parties, the CMOU and Marine Atlantic, who are parties to collective bargaining and the question of maintenance of services presently before the Board. The constitutional issue thus deals with the wrong parties and addresses the wrong question.

[15] The CMOU further submits that in the event the Board were to find that term 32(1) must be respected, then the Board must interpret and define the content of the constitutional obligation under term 32(1). In doing so, it urged the Board to bear in mind Marine Atlantic's past practice with respect to the level it has offered and the success (or lack of success) with which it has met the traffic needs in the past, and to find a way to ensure that Marine Atlantic will fully comply with its obligations in the future.

C - Position of the Intervenors

[16] The National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada, Local 4285 (CAW-Canada), an intervenor and affected bargaining agent, focused on the content of the constitutional obligation. It attempted to distinguish the present case from that of the obligation found to exist in the *Prince Edward Island Terms of Union*, which were discussed in *R. (Prince Edward Island)* v. *R. (Canada)*, [1976] 2 F.C. 712 (T.D.), a decision cited by the employer. Its main point was that the constitutional

mesure de redressement. L'employeur soutient que le Conseil possède la compétence et les attributions voulues à cette fin.

B - Position du syndicat

[13] Pour sa part, le SCOMM considère qu'il est trop tôt pour soulever la question préliminaire étant donné qu'elle se rapporte à une diminution possible du niveau de service de liaison par bateaux en cas de grève, alors qu'il n'y a aucun arrêt de travail en cours et qu'il pourrait ne pas y en avoir.

[14] Le SCOMM soutient en outre que la question constitutionnelle n'a pas été soumise de façon régulière au Conseil car elle concerne des parties autres que celles qui se trouvent actuellement devant le Conseil. Les obligations qui résultent des *Conditions de l'adhésion* concernent le gouvernement fédéral et la province de Terre-Neuve-et-Labrador et non pas les parties en cause en l'espèce, c'est-à-dire le SCOMM et Marine Atlantique, qui sont parties à la négociation collective et à l'affaire de maintien des services dont le Conseil est actuellement saisi. En conséquence, la contestation constitutionnelle ne met pas en cause les bonnes parties ni ne se rapporte à la bonne question.

[15] Le SCOMM fait aussi valoir que, dans l'éventualité où le Conseil conclurait à la nécessité de respecter l'objet du paragraphe 32(1), il deviendrait dès lors nécessaire d'interpréter et de définir la teneur de l'obligation constitutionnelle prévue au paragraphe 32(1). À cet égard, le SCOMM implore le Conseil de tenir compte des pratiques antérieures de Marine Atlantique en matière de service ainsi que du succès (ou de l'insuccès) avec lequel elle a répondu aux besoins du trafic par le passé et de trouver un moyen pour faire en sorte que Marine Atlantique s'acquitte pleinement de ses obligations à l'avenir.

C - Positions des intervenants

[16] Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, section locale 4285 (TCA-Canada), l'un des intervenants et agents négociateurs concernés, a mis l'accent dans son argumentation sur la teneur de l'obligation constitutionnelle. Il s'est employé à établir une distinction entre la question à trancher en l'espèce et l'obligation prévue dans les *Conditions de l'adhésion de l'Île-du-Prince-Édouard*, dont il est question dans

obligation here in question only requires the ferry service to be "maintained," not to be "continuously maintained" or maintained in a manner that allows for "continuous communication" between the Island and the mainland, as was required by the *Prince Edward Island Terms of Union*. According to the CAW-Canada, the obligation to "maintain" the ferry service in the present case only requires that the federal government put in place the infrastructure to allow it to operate and to maintain its operations. It does not require that there be continuous service entirely without interruption. Consequently, an interruption due to a work stoppage would not necessarily in itself constitute a breach of the constitutional obligation to maintain the ferry service.

[17] CAW-Canada also urged the Board to be extremely cautious in making a ruling that would interfere with or limit the extremely important right of workers to strike, which the employer's position, if successful, would entail.

[18] The Attorney General for Newfoundland and Labrador also appeared before the Board to speak to the issue, and took the position that the province of Newfoundland and Labrador had a constitutional guarantee from the federal government for a continuous ferry service between the points set out. In essence, it argues, the whole issue of the ferry service being an essential service had already been determined in 1949. Consequently, the Board's mandate and the whole procedure before the Board under section 87.4 as between Marine Atlantic and the CMOU is unnecessary, in its view, since there is already a higher level of service that is constitutionally guaranteed, although admittedly as between the federal and provincial governments.

[19] The remaining intervenors, Tourism Industry Association of Newfoundland and Labrador, operating as Hospitality Newfoundland and Labrador (HNL), Canadian Manufacturers and Exporters, Newfoundland and Labrador Division (CME), Atlantic Provinces Trucking Association (APTA), Newfoundland and Labrador Carriers Association (NLCA), and Newfoundland and Labrador Federation of Municipalities (NLFM), all indicated support for the

l'arrêt *R. (Île-du-Prince-Édouard)* c. *R. (Canada)*, [1976] 2 C.F. 712 (D.P.I.), une décision citée par l'employeur. Son principal argument était que l'obligation constitutionnelle dont il est question en l'espèce nécessite seulement le «maintien» de la liaison par bateaux, non pas son «maintien continu» ou son maintien d'une manière qui permet la«communication continue» entre l'Île et le continent, ainsi que l'exigent les *Conditions de l'adhésion de l'Île-du-Prince-Édouard*. Selon TCA-Canada, l'obligation de «maintenir» la liaison par bateaux en l'espèce signifie seulement que le gouvernement fédéral doit mettre en place l'infrastructure nécessaire à l'exploitation du service et au maintien des activités et non pas qu'il est tenu d'assurer la liaison de manière continue sans aucune interruption. En conséquence, une interruption attribuable à un arrêt de travail ne constituerait pas nécessairement en soi un manquement à l'obligation constitutionnelle de maintenir la liaison par bateaux.

[17] TCA-Canada implore aussi le Conseil d'évaluer la situation avec le plus grand soin avant de rendre une décision qui compromettrait ou limiterait ce droit si primordial pour les travailleurs qu'est le droit de grève, car c'est à ce résultat que mènerait la position de l'employeur, si elle était retenue.

[18] Le procureur général de la province de Terre-Neuve-et-Labrador a aussi comparu devant le Conseil pour présenter son point de vue sur la question et il a fait valoir que le gouvernement fédéral s'était constitutionnellement engagé envers la province de Terre-Neuve-et-Labrador à maintenir un service de liaison par bateaux entre les deux localités en cause. Pour l'essentiel, il a soutenu que la question du caractère essentiel de la liaison par bateaux avait été réglée une fois pour toutes en 1949. Il estime dès lors que l'intervention du Conseil et la procédure fondée sur l'article 87.4 mettant en cause Marine Atlantique et le SCOMM ne sont aucunement justifiés puisqu'il y a déjà un niveau de service supérieur qui est garanti par la Constitution, laquelle, il faut toutefois l'admettre, lie plutôt le gouvernement fédéral et les provinces.

[19] Les autres intervenants, c'est-à-dire Tourism Industry Association of Newfoundland and Labrador, exploitée sous la raison sociale Hospitality Newfoundland and Labrador (HNL), les Manufacturiers et exportateurs du Canada, division de Terre-Neuve-et-Labrador (MEC), Atlantic Provinces Trucking Association (APTA), Newfoundland and Labrador Carriers Association (NLCA), et Newfoundland and Labrador Federation of Municipalities (NLFM), ont

overall submissions and position of the employer, Marine Atlantic.

[20] At the outset of the hearing, the CMOU raised a preliminary objection to the Board even hearing the employer's preliminary question. Its argument was essentially the same as that set out previously, asserting that the issue itself was premature since a strike had not yet occurred and that such issue involved the wrong parties and the wrong question. The Board ruled, however, that at this initial stage of the proceedings, it was appropriate to hear the full evidence and argument of the parties on the preliminary constitutional question so as to have the full benefit of all arguments, in making its overall determination on the issue.

II - Jurisdiction of the Board to Hear and Determine the Constitutional Question

[21] The employer began with an analysis of the Board's jurisdiction to consider and determine constitutional questions. It cited *Cuddy Chicks Ltd.* v. *Ontario (Labour Relations Board)*, [1991] 2 S.C.R. 5, along with various other decisions as authority for the proposition that administrative tribunals, such as the CIRB and other labour boards in particular, have long been held to have such competence.

[22] As a general premise, the Board does not dispute its jurisdiction to hear such matters, and accepts that labour boards have the general capacity to consider constitutional questions relating to their own jurisdiction. The CIRB is often called upon to interpret and apply the Constitution in division of powers cases, in order to determine whether an employer's operations and its labour relations are subject to federal or provincial jurisdiction (see *Northern Telecom Canada Ltd. et al.* v. *Communications Workers of Canada et al.*, [1983] 1 S.C.R. 733; *Island Telecom Inc. et al.*, [2000] CIRB no. 59; and *Rivtow Marine Ltd. and Tiger Tugz Inc.*, [1999] CIRB no. 30; and 56 CLRBR (2d) 201). Beyond that, however, there is also ample authority to support the general notion that administrative tribunals, including labour boards and the CIRB, have the competence and jurisdiction to examine and rule upon the constitutional validity of a

tous indiqué qu'ils souscrivaient aux observations générales et à la position de l'employeur, Marine Atlantique.

[20] D'entrée de jeu à l'audience, le SCOMM s'est opposé, dans le cadre d'une objection préliminaire, à ce que le Conseil entende ne serait-ce que les arguments de l'employeur sur la question préliminaire. Ses arguments étaient essentiellement les mêmes que ceux qu'il avait fait valoir précédemment, c'est-à-dire que la question en tant que telle était prématurée parce qu'il n'y avait pas encore eu de grève et que le litige ne mettait pas en cause les bonnes parties ni se rapportait à la bonne question. Le Conseil a toutefois statué que, comme on en était au premier stade de la procédure, il convenait d'entendre la totalité de la preuve et des argumentations des parties sur la question constitutionnelle préliminaire afin de disposer de tous les éléments nécessaires pour rendre sa décision globale sur la question.

II - La compétence du Conseil de statuer sur la question constitutionnelle

[21] L'employeur fait d'abord une analyse de la compétence du Conseil de statuer sur des questions constitutionnelles. Il invoque l'arrêt *Cuddy Chicks Ltd.* c. *Ontario (Commission des relations de travail)*, [1991] 2 R.C.S. 5, ainsi qu'un certain nombre de décisions au soutien de la position selon laquelle il est admis depuis longtemps que les tribunaux administratifs, tels le CCRI et les autres commissions des relations du travail en particulier, ont la compétence voulue pour se prononcer sur ce genre de question.

[22] De prime abord, le Conseil ne remet pas en cause sa compétence pour se pencher sur ce genre d'affaire et il accepte la prémisse selon laquelle les commissions des relations du travail sont généralement habiles à statuer sur des questions constitutionnelles ayant trait à leur propre sphère de compétence. Le CCRI est souvent appelé à interpréter et appliquer la Constitution dans des affaires portant sur la division des pouvoirs afin de déterminer si les activités d'un employeur et ses relations du travail sont du ressort de la compétence fédérale ou si elles relèvent de la compétence d'une province (voir *Northern Telecom Canada Ltée et autre* c. *Syndicat canadien des travailleurs en communications au Canada et autre*, [1983] 1 R.C.S. 733; *Island Telecom Inc. et autre*, [2000] CCRI n° 59; et *Rivtow Marine Ltd. et Tiger Tugz Inc.*, [1999] CCRI n° 30; et 56 CLRBR (2d) 201). Cela dit, toutefois, il existe aussi une abondance de décisions étayant la

statute or a legislative provision, should the issue arise and the tribunal be called upon to do so in the course of its proceedings (see *Cuddy Chicks Ltd.* v. *Ontario (Labour Relations Board)*, *supra*; and *Douglas/ Kwantlen Faculty Assn.* v. *Douglas College*, [1990] 3 S.C.R. 570).

[23] However, the analysis is always ultimately based upon the facts of each case, and, as the employer indicates and as set out by the Supreme Court of Canada in *Cuddy Chicks Ltd.* v. *Ontario (Labour Relations Board)*, *supra*, it must first be established that in a given case, the Board already has jurisdiction over the particular parties, the subject matter in question and the remedy sought. The S.C.C. commented as follows:

> It is essential to appreciate that s. 52(1) does not function as an independent source of an administrative tribunal's jurisdiction to address constitutional issues. Section 52(1) affirms in explicit language the supremacy of the Constitution but is silent on the jurisdictional point per se. In other words, s. 52(1) does not specify which bodies may consider and rule on *Charter* questions, and cannot be said to confer jurisdiction on an administrative tribunal. Rather, jurisdiction must have expressly or impliedly been conferred on the tribunal by its enabling statute or otherwise. This fundamental principle holds true regardless of the nature of the issue before the administrative body. Thus, a tribunal prepared to address a *Charter* issue must already have jurisdiction over the whole of the matter before it, namely, the parties, subject matter and remedy sought. ...
>
> (page 14)

[24] The employer further argued that this Board indeed has jurisdiction over all three elements; the parties, the subject matter, and the remedy.

[25] It is clear and not in dispute that, with respect to the specific application under section 87.4 of the *Code* currently before the Board, the Board indeed has jurisdiction over the parties, namely the applicant trade union, CMOU, and the employer, Marine Atlantic; the subject matter, namely the maintenance of activities required to be continued to prevent danger to the health and safety of the public in the event of a legal strike or lockout; and the remedy sought, namely, a designation by the Board as to the required level of those services,

notion générale que les tribunaux administratifs, dont les commissions des relations du travail et le CCRI, ont l'autorité et la compétence voulues pour statuer sur la validité constitutionnelle d'une loi ou d'une disposition législative lorsque la question est soulevée dans le cadre de leurs procédures (voir *Cuddy Chicks Ltd.* c. *Ontario (Commission des relations de travail)*, précité; et *Douglas/Kwantlen Faculty Assn.* c. *Douglas College*, [1990] 3 R.C.S. 570).

[23] Cependant, l'analyse repose toujours en bout de ligne sur les faits de chaque affaire et, ainsi qu'il est indiqué par l'employeur et confirmé par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Cuddy Chicks Ltd.* c. *Ontario (Commission des relations de travail)*, précité, il faut d'abord établir dans une affaire donnée que le Conseil a déjà compétence à l'égard des parties en cause, de l'objet du litige et du redressement recherché. La C.S.C. a formulé les observations suivantes:

> Il est essentiel de se rendre compte que le par. 52(1) ne fournit pas aux tribunaux administratifs une source distincte de compétence à l'égard des questions constitutionnelles. En effet le par. 52(1), s'il affirme de façon explicite la primauté de la Constitution, reste silencieux sur la question de compétence comme telle. En d'autres termes, le par. 52(1) ne précise pas les organismes qui peuvent étudier les questions relatives à la *Charte* et statuer à leur égard, et on ne peut dire qu'il confère compétence aux tribunaux administratifs. La compétence du tribunal, doit plutôt lui avoir été conférée expressément ou implicitement par sa loi constitutive ou autrement. Ce principe fondamental demeure, quelle que soit la nature de la question dont est saisi le tribunal administratif. Ainsi, le tribunal administratif qui s'apprête à étudier une question ayant trait à la *Charte* doit déjà avoir compétence à l'égard de l'ensemble de la question qui lui est soumise, c'est-à-dire à l'égard des parties, de l'objet du litige et de la réparation recherchée...
>
> (page 14)

[24] L'employeur soutient dès lors que le Conseil a effectivement compétence à l'égard des parties en cause, de l'objet du litige et du redressement recherché.

[25] Il est incontestable qu'en ce qui concerne la demande particulière fondée sur l'article 87.4 du *Code* dont le Conseil est saisi en l'espèce, le Conseil a compétence à l'égard des parties en cause, c'est-à-dire le syndicat requérant, SCOMM, et l'employeur, Marine Atlantique; il a aussi compétence à l'égard de l'objet du litige, c'est-à-dire le maintien des activités nécessaires pour prévenir des risques pour la sécurité ou la santé du public en cas de grève ou de lock-out et à l'égard du redressement recherché, c'est-à-dire la désignation des

and the manner and extent to which they must be maintained in those circumstances.

[26] The employer argued that the determination of the above matter before the Board automatically requires a consideration of the level of service mandated by the *Terms of Union*, and that any Board order must not be inconsistent with that minimum level. As such, the parties, the subject matter and the remedy remain within the Board's jurisdiction.

[27] In this case, the Board is to determine the level of services to be maintained in the event of a strike or lockout under the *Code*. The Board is being asked to recognize and adhere to a constitutionally protected level of service in making this determination, as well as to fashion any remedy accordingly. Otherwise, the Board must find that a provision of its enabling statute, which permits the Board to set the level of services to be maintained at a level below the constitutionally protected level, is unconstitutional and thus inoperable. It thus raises the Board's authority to apply the *Terms of Union* to its own enabling statute.

[28] Section 16(p) of the *Code* clearly gives the Board the requisite power to decide for all purposes of Part I of the *Code* any question that arises in the proceedings, which by implication includes both questions of fact and law. This is the type of question the employer has raised and is a question which, in the Board's view, it has the jurisdiction to consider and determine, based upon the legislative powers found in the *Code* itself and upon the case authorities cited.

III - Question to be Determined

[29] The employer's argument, on its face, is compelling and the Board accepts the general premise that, as a quasi-judicial tribunal, it has duties and obligations respecting the interpretation and application of its enabling legislation, which require it to, among other things, be cognizant and considerate of existing constitutional rights and obligations, and that it must not interpret its legislation in a manner that is inconsistent with the Constitution.

services, ainsi que la détermination de la mesure et de la manière dont ils doivent être maintenus dans les circonstances.

[26] L'employeur soutient que, pour statuer sur la question énoncée précédemment, le Conseil doit nécessairement se pencher sur le niveau de service qui doit être maintenu en vertu des *Conditions de l'adhésion* et que l'ordonnance rendue, le cas échéant, ne doit pas être incompatible avec cette norme minimale. Sur ce plan, le Conseil continue d'avoir compétence à l'égard des parties en cause, de l'objet du litige et du redressement recherché.

[27] Dans l'affaire qui nous occupe, le Conseil est appelé à se prononcer sur les activités qui doivent être maintenues en cas de grève ou de lock-out. À cette fin, on lui demande d'admettre que la Constitution garantit un niveau minimal de service et de s'y conformer, de même que d'imposer toute mesure de redressement jugée nécessaire. Sans cela, le Conseil doit conclure qu'une disposition de sa loi habilitante, qui lui accorde le pouvoir d'établir le niveau de service à maintenir à un niveau inférieur au niveau minimal garanti par la Constitution, est inconstitutionnelle et, donc, inopérante. Cela soulève dès lors la question de savoir si le Conseil dispose des pouvoirs voulus pour appliquer les *Conditions de l'adhésion* à sa propre loi habilitante.

[28] Le paragraphe 16p) du *Code* accorde clairement au Conseil le pouvoir de trancher, pour l'application de la Partie I du *Code*, toute question qui peut se poser dans le cadre de la procédure, donc, nécessairement, les questions de fait et de droit. C'est le genre de question que l'employeur a soulevé en l'espèce et le Conseil estime dès lors avoir compétence pour statuer sur l'affaire, eu égard aux pouvoirs qui lui résultent du *Code*, et de la jurisprudence citée.

III - La question à trancher

[29] L'argumentation de l'employeur est convaincante à première vue et le Conseil accepte la prémisse générale selon laquelle, en sa qualité de tribunal quasi judiciaire, il a des devoirs et des obligations en ce qui concerne l'interprétation et l'application de sa loi habilitante, qui l'obligent, notamment, à être au courant et à tenir compte des droits et obligations constitutionnels existants et à interpréter sa loi d'une manière qui ne soit pas incompatible avec la Constitution.

[30] At the same time, however, the Board must also be mindful of its true statutory mandate and obligations, and must assess such competing interests and obligations with strict scrutiny to ensure that its purpose and authority are appropriately exercised so as to fulfill its statutory mandate. The Board does not see that the issue or the answer is so straightforward or automatic, as is suggested by the employer, and accordingly, closer scrutiny is required to determine the true and appropriate scope of the Board's jurisdiction and authority to determine the application before it and to determine whether or not, in these particular circumstances, this Board must adhere to the specific obligation contained in term 32(1) of the *Terms of Union*, as asserted by the employer.

[31] For example, the employer has stated its position very broadly in its written representations, as follows:

> 3. ... To the extent that the operation of any law **interferes with** the government's ability to maintain such service, it is of no force or effect.
>
> ...
>
> 6. To the extent that the *Code*, the sole source of the Union's right to strike, would allow, or force this Board to allow, the Union to legally strike in a manner that would **undermine** the federal government's obligation to maintain the level of ferry service mandated by Term 32(1), the *Code* conflicts with the Constitution and is of no force or effect.
>
> (pages 1-2; emphasis added)

[32] The above position appears to suggest that any interpretation or Board order that merely touches upon or affects to any degree the federal government's ability to fulfill its obligation will be inconsistent and, thus, invalid. Moreover, what the employer presents as direct links, and argues as having a direct cause and effect, require, in the Board's view, much more careful review and consideration.

[33] It cannot be overlooked that the constitutional obligation created by the *Terms of Union* itself involves different parties, addresses a different standard and statutory purpose, and contemplates some different potential remedies. Thus, while the Board's jurisdiction to address this preliminary constitutional issue may not be in dispute, the Board must nevertheless consider the relevance and impact of the role of the different parties

[30] Par ailleurs, le Conseil doit aussi tenir compte des responsabilités et obligations contradictoires qui lui résultent de la loi et les analyser avec une minutie extrême pour bien s'assurer qu'il exerce ses pouvoirs comme il se doit afin de s'acquitter du mandat que lui confère la loi. Le Conseil est d'avis que la question ou la réponse ne sont pas aussi simples et aussi évidentes que le prétend l'employeur, et c'est pourquoi un examen minutieux s'impose pour déterminer les limites véritables et raisonnables de la compétence du Conseil et de son pouvoir de statuer sur l'affaire dont il est saisi, ainsi que de trancher la question de savoir si, eu égard aux circonstances particulières de cette affaire, il est lié par l'obligation spécifique prévue au paragraphe 32(1) des *Conditions de l'adhésion*, comme le prétend l'employeur.

[31] L'employeur expose sa position de manière très générale dans son argumentation, dont un passage est reproduit ci-après:

> 3. ... Dans la mesure où l'application d'une loi **limite** la capacité du gouvernement de maintenir un tel service, cette loi est sans effet.
>
> ...
>
> 6. Dans la mesure où le *Code*, la source unique du droit de grève du syndicat, permettrait au Conseil, ou encore l'obligerait à autoriser le syndicat à déclencher une grève légale d'une manière qui **minerait** l'obligation du gouvernement fédéral de maintenir le niveau de service de liaison par bateaux garanti par l'article 32(1), il y aurait contradiction entre la Constitution et le *Code*, qui serait dès lors sans effet.
>
> (pages 1-2; traduction; c'est nous qui soulignons)

[32] Il ressort du point de vue exposé au paragraphe précédent que toute interprétation ou ordonnance du Conseil qui a une incidence, aussi minime soit-elle sur la capacité du gouvernement fédéral d'honorer son obligation constitutionnelle sera considérée comme incompatible et, dès lors, invalide. En outre, le Conseil estime qu'il est nécessaire d'examiner de beaucoup plus près ce que l'employeur présente comme des liens directs lui permettant, soutient-il, d'établir une relation directe de cause à effet.

[33] On ne peut faire abstraction du fait que l'obligation constitutionnelle créée par les *Conditions de l'adhésion* comme telles concerne des parties différentes, se rapporte à une norme et à un objectif législatif différents et envisage des redressements possibles différents. En conséquence, même si la compétence du Conseil de se pencher sur la question constitutionnelle préliminaire n'est pas nécessairement remise en cause,

and the different statutory purpose of the constitutional obligation from that of the *Code* provision in order to determine whether or not the two provisions are truly inconsistent, such that a real conflict between the statutes exists in the present case.

[34] Placed in this light, the true question that the Board must answer is whether or not there truly exists a real conflict or inconsistency between the two statutory provisions and the obligations thereunder, that would require the Board to deviate from its "normal" statutory mandate and role under the *Code*, to consider the specific level of service mandated by term 32(1), and to either adhere to it or to consider a constitutional remedy.

IV - Analysis

[35] The applicable *Code* provision concerning the maintenance of activities during a legal strike or lockout provides as follows:

> 87.4(1) During a strike or lockout not prohibited by this Part, the employer, the trade union and the employees in the bargaining unit must continue the supply of services, operation of facilities or production of goods to the extent necessary to prevent an immediate and serious danger to the safety or health of the public.
>
> (2) An employer or a trade union may, no later than fifteen days after notice to bargain collectively has been given, give notice to the other party specifying the supply of services, operation of facilities or production of goods that, in its opinion, must be continued in the event of a strike or a lockout in order to comply with subsection (1) and the approximate number of employees in the bargaining unit that, in its opinion, would be required for that purpose.
>
> (3) Where, after the notice referred to in subsection (2) has been given, the trade union and the employer enter into an agreement with respect to compliance with subsection (1), either party may file a copy of the agreement with the Board. When the agreement is filed, it has the same effect as an order of the Board.
>
> (4) Where, after the notice referred to in subsection (2) has been given, the trade union and the employer do not enter into an agreement, the Board shall, on application made by either party no later than fifteen days after notice of dispute has been given, determine any question with respect to the application of subsection (1).
>
> (5) At any time after notice of dispute has been given, the Minister may refer to the Board any question with respect to

le Conseil doit néanmoins se pencher sur la pertinence et l'impact du rôle des parties différentes et sur l'objectif différent de l'obligation constitutionnelle par rapport à celui de la disposition du *Code* afin de déterminer si les deux dispositions sont véritablement incompatibles et, dès lors, s'il y a contradiction entre les deux textes législatifs.

[34] Présentée sous cet angle, la véritable question à laquelle le Conseil doit répondre est de savoir s'il y a réellement contradiction ou incompatibilité entre les deux dispositions législatives et les obligations qui en résultent, ce qui obligerait le Conseil à s'écarter de son mandat législatif «habituel» et du rôle qu'il est appelé à jouer en vertu du *Code* pour se pencher sur le niveau spécifique de service qui doit être maintenu en application du paragraphe 32(1), et déterminer s'il doit s'y conformer ou envisager d'accorder une mesure de redressement.

IV - Analyse

[35] La disposition ayant trait au maintien des activités durant une grève ou un lock-out légal, est libellée comme suit:

> 87.4(1) Au cours d'une grève ou d'un lock-out non interdits par la présente partie, l'employeur, le syndicat et les employés de l'unité de négociation sont tenus de maintenir certaines activités - prestation de services, fonctionnement d'installations ou production d'articles - dans la mesure nécessaire pour prévenir des risques imminents et graves pour la sécurité ou la santé du public.
>
> (2) L'employeur ou le syndicat peut, au plus tard le quinzième jour suivant la remise de l'avis de négociation collective, transmettre à l'autre partie un avis pour l'informer des activités dont il estime le maintien nécessaire pour se conformer au paragraphe (1) en cas de grève ou de lock-out et du nombre approximatif d'employés de l'unité de négociation nécessaire au maintien de ces activités.
>
> (3) Si, après remise de l'avis mentionné au paragraphe (2), les parties s'entendent sur la façon de se conformer au paragraphe (1), l'une ou l'autre partie peut déposer une copie de l'entente auprès du Conseil. L'entente, une fois déposée, est assimilée à une ordonnance du Conseil.
>
> (4) Si, après remise de l'avis mentionné au paragraphe (2), les parties ne s'entendent pas sur la façon de se conformer au paragraphe (1), le Conseil, sur demande de l'une ou l'autre partie présentée au plus tard le quinzième jour suivant l'envoi de l'avis de différend, tranche toute question liée à l'application du paragraphe (1).
>
> (5) En tout temps après la remise de l'avis de différend, le ministre peut renvoyer au Conseil toute question portant sur

the application of subsection (1) or any question with respect to whether an agreement entered into by the parties is sufficient to ensure that subsection (1) is complied with.

(6) Where the Board, on application pursuant to subsection (4) or referral pursuant to subsection (5), is of the opinion that a strike or lockout could pose an immediate and serious danger to the safety or health of the public, the Board, after providing the parties an opportunity to agree, may, by order,

(a) designate the supply of those services, the operation of those facilities and the production of those goods that it considers necessary to continue in order to prevent an immediate and serious danger to the safety or health of the public;

(b) specify the manner and extent to which the employer, the trade union and the employees in the bargaining unit must continue that supply, operation and production; and

(c) impose any measure that it considers appropriate for carrying out the requirements of this section.

(7) On application by the employer or the trade union, or on referral by the Minister, during a strike or lockout not prohibited by this Part, the Board may, where in the Board's opinion the circumstances warrant, review and confirm, amend or cancel an agreement entered into, or a determination or order made, under this section and make any orders that it considers appropriate in the circumstances.

(8) Where the Board is satisfied that the level of activity to be continued in compliance with subsection (1) renders ineffective the exercise of the right to strike or lockout, the Board may, on application by the employer or the trade union, direct a binding method of resolving the issues in dispute between the parties for the purpose of ensuring settlement of a dispute.

[36] Term 32(1) of the *Terms of Union*, which sets out the constitutional obligation to maintain a ferry service between North Sydney, N.S., and Port aux Basques, N.L., provides as follows:

32.(1) Canada will maintain in accordance with the traffic offering a freight and passenger steamship service between North Sydney and Port aux Basques, which, on completion of a motor highway between Corner Brook and Port aux Basques, will include suitable provision for the carriage of motor vehicles.

A - Parties Affected by the Statutory Provisions

[37] While the parties to the instant application before the Board are the CMOU and Marine Atlantic, the parties to the *Terms of Union* are the federal government and the province of Newfoundland and Labrador. The employer, Marine Atlantic, does not dispute that the constitutional obligation created by the

l'application du paragraphe (1) ou sur la capacité de toute entente conclue par les parties de satisfaire aux exigences de ce paragraphe.

(6) Saisi d'une demande présentée en vertu du paragraphe (4) ou d'un renvoi en vertu du paragraphe (5), le Conseil, s'il est d'avis qu'une grève ou un lock-out pourrait constituer un risque imminent et grave pour la sécurité ou la santé du public, peut - après avoir accordé aux parties la possibilité de s'entendre - rendre une ordonnance:

a) désignant les activités dont il estime le maintien nécessaire en vue de prévenir ce risque;

b) précisant de quelle manière et dans quelle mesure l'employeur, le syndicat et les employés membres de l'unité de négociation doivent maintenir ces activités;

c) prévoyant la prise de toute mesure qu'il estime indiquée à l'application du présent article.

(7) Sur demande présentée par le syndicat ou l'employeur, ou sur renvoi fait par le ministre, au cours d'une grève ou d'un lock-out non interdits par la présente partie, le Conseil peut, s'il estime que les circonstances le justifient, réexaminer et confirmer, modifier ou annuler une entente, une décision ou une ordonnance visées au présent article. Le Conseil peut en outre rendre les ordonnances qu'il juge indiquées dans les circonstances.

(8) Sur demande présentée par le syndicat ou l'employeur, le Conseil, s'il est convaincu que le niveau d'activité à maintenir est tel qu'il rend inefficace le recours à la grève ou au lock-out, peut, pour permettre le règlement du différend, ordonner l'application d'une méthode exécutoire de règlement des questions qui font toujours l'objet d'un différend.

[36] Le paragraphe 32(1) des *Conditions de l'adhésion*, qui établit l'obligation constitutionnelle de maintenir une liaison par bateaux entre North Sydney (N.-É) et Port aux Basques (T.-N.-L.) est libellé comme suit:

32.(1) Le Canada accepte de maintenir en service, entre North Sydney et Port aux Basques, une liaison par bateaux à vapeur mixtes adaptée aux besoins du trafic, à compléter, dès l'achèvement de la route reliant Corner Brook à Port aux Basques, par la mise en place des moyens nécessaires au transport des véhicules à moteur.

A - Les parties concernées par les dispositions législatives

[37] Les parties en cause dans l'affaire qui nous occupe sont le SCOMM et Marine Atlantique, alors que les parties aux *Conditions de l'adhésion* sont le gouvernement fédéral et la province de Terre-Neuve-et-Labrador. L'employeur, Marine Atlantique, ne conteste pas le fait que c'est au Parlement que l'obligation

Terms of Union rests with Parliament. It was a commitment undertaken by Parliament toward the province of Newfoundland and Labrador, at the time the province joined Confederation.

[38] This premise is supported by other decisions in which the specific terms of union by which other provinces joined Canada have been considered (see *British Columbia (Attorney General)* v. *Canada (Attorney General); An Act respecting the Vancouver Island Railway (Re)*, [1994] 2 S.C.R. 41; and *R. (Canada)* v. *R. (P.E.I.)*, [1978] 1 F.C. 533 (C.A.)).

[39] The above decisions make it clear that the parties to the obligation or duty created by the *Terms of Union*, or other constitutional document by which a province agreed to join Canada, are those of the federal government and the province in question. For purposes of the present case, the parties to the *Terms of Union* are the federal government and the province of Newfoundland and Labrador.

[40] It is argued by the employer, however, that Marine Atlantic, for purposes of this particular matter, can and should be treated as if it were the federal government, since it is the vehicle by which the federal government has chosen to carry out its constitutional obligation to maintain the ferry service in question. Moreover, in the given circumstances, Marine Atlantic and its fleet and facilities are the only realistic means by which the federal government can do so. The employer asserts that, because it is the only real alternative, it must be viewed as the entity fulfilling the federal government's obligation. Therefore, any Board interpretation or order under the *Code* that would prevent, interfere with or restrict **Marine Atlantic's** ability to carry out the level of services it provides on behalf of the federal government, would necessarily and automatically result in a breach of the **federal government's** constitutional obligation.

[41] With all due respect, the Board is unable to accept this proposition, for a number of reasons. First, there is little if any evidence to suggest that the federal government in fact intended that Marine Atlantic step into its shoes completely for this purpose. The link between Marine Atlantic, as an employer with a

constitutionnelle créée par la Constitution appartient. Il s'agit d'un engagement que le législateur a pris envers la province de Terre-Neuve-et-Labrador au moment de son entrée dans la Confédération.

[38] Cette prémisse est étayée par d'autres décisions dans lesquelles les conditions spécifiques de l'adhésion d'autres provinces au Canada ont été examinées (voir *Colombie-Britannique (Procureur général)* c. *Canada (Procureur général); Acte concernant le chemin de fer de l'Île de Vancouver (Re)*, [1994] 2 R.C.S. 41; et *R. (Canada)* c. *R. (Î.-P.-É.)*, [1978] 1 C.F. 533 (C.A.)).

[39] Il ressort clairement des décisions mentionnées au paragraphe précédent que les parties à l'obligation ou au devoir créé par les *Conditions de l'adhésion*, ou tout autre document constitutionnel consacrant l'adhésion d'une province à la Confédération, sont le gouvernement fédéral et la province concernée. Aux fins de l'affaire qui nous occupe, il est établi que les parties aux *Conditions de l'adhésion* sont le gouvernement fédéral et la province de Terre-Neuve-et-Labrador.

[40] L'employeur soutient toutefois que Marine Atlantique, aux fins de la présente décision, peut et doit être considérée comme le gouvernement fédéral, vu qu'elle est le moyen que ce dernier a choisi d'utiliser pour honorer son obligation constitutionnelle de maintenir le service de liaison par bateaux en question. En outre, eu égard aux circonstances particulières de l'affaire, Marine Atlantique, ainsi que sa flotte et ses installations, sont le seul moyen réaliste dont dispose le gouvernement fédéral pour remplir son obligation. L'employeur affirme que, du fait qu'il représente la seule solution possible, on doit le considérer comme l'entité qui s'acquitte de l'obligation du gouvernement fédéral. En conséquence, toute interprétation ou ordonnance du Conseil fondée sur les dispositions du *Code* qui aurait pour effet d'empêcher **Marine Atlantique** d'assurer le niveau de service voulu pour le compte du gouvernement fédéral ou qui compromettrait ou limiterait sa capacité à cet égard constituerait nécessairement et inévitablement un manquement à l'obligation constitutionnelle du **gouvernement fédéral**.

[41] En toute déférence, le Conseil ne peut pas accepter cette proposition et cela, pour un certain nombre de raisons. Tout d'abord, il n'y a pas suffisamment d'éléments de preuve pour établir que le gouvernement fédéral entendait transférer totalement ses responsabilités à Marine Atlantique à cet égard. Le lien

contract to provide the ferry service on behalf of the federal government, and Marine Atlantic, as being the federal government for constitutional purposes, is tenuous.

[42] Marine Atlantic is a crown corporation that reports annually to the federal government through the Minister of Transport. It has an independent Board of Directors and provides services other than those constitutionally mandated, such as the seasonal ferry service between North Sydney, Nova Scotia and Argentia, Newfoundland and Labrador. The federal government enters into an annual operating agreement that governs the level of funding to be provided by the Ministry of Transport to Marine Atlantic each year, based upon an approved operating budget for the year. The operating agreement includes an appendix that sets out the proposed number of scheduled crossings for each month of the year. However, the agreement does not specifically state that Marine Atlantic is wholly responsible for the provision of the constitutionally mandated service and for any breach thereof. Nor does it provide for any measures to ensure that Marine Atlantic will not reduce its level of service below that set out, nor for any penalty against Marine Atlantic for unilaterally doing so.

[43] The operating agreement from its text, appears to be a subsidiary agreement to a "bilateral agreement," between the same parties. However, such agreement was not entered into evidence nor referred to by the parties. The Board can only assume that its terms were not relevant to this matter.

[44] Consequently, the Board sees nothing in the evidence before it to indicate that there has somehow been a transfer of responsibility, and thus liability, for any breach of the constitutional obligation, from the federal government to Marine Atlantic. In the Board's view, if the federal government had truly intended there to be a wholesale transfer of the constitutional obligation and liability therefore, it would have to have done so much more clearly, such as expressly indicating so in its contract for services.

[45] In any event, it is highly questionable whether the federal government can completely delegate such responsibility and liability to another entity by way of contract. The federal government must ultimately

entre Marine Atlantique, à titre d'employeur ayant conclu un marché de services pour assurer le service de liaison par bateaux pour le compte du gouvernement fédéral, et Marine Atlantique, en tant que substitut du gouvernement fédéral à des fins constitutionnelles, est ténu.

[42] Marine Atlantique est une société d'état qui rend compte chaque année au gouvernement fédéral par l'intermédiaire du ministre des Transports. Son conseil d'administration est indépendant, et elle assure d'autres services à part ceux qui sont prévus par la Constitution, comme le service de liaison saisonnier par bateaux entre North Sydney (Nouvelle-Écosse) et Argentia (Terre-Neuve-et-Labrador). Le gouvernement fédéral conclut un accord d'exploitation annuel qui sert ensuite à établir le niveau de financement que le ministre des Transports accorde chaque année à Marine Atlantique en fonction du budget d'exploitation approuvé pour l'année. L'accord d'exploitation comporte une annexe indiquant le nombre proposé de liaisons à assurer chaque mois de l'année. On n'y trouve cependant aucune disposition expresse selon laquelle c'est à Marine Atlantique qu'incombe l'entière responsabilité d'assurer le service prescrit. On n'y trouve pas non plus de disposition interdisant à Marine Atlantique de réduire le niveau de service et prévoyant des sanctions pour une action unilatérale de sa part en ce sens.

[43] Du fait de son libellé, l'accord d'exploitation semble être un accord subsidiaire à un «accord bilatéral» liant les mêmes parties. Or, cet accord n'a pas été produit en preuve ni n'a été mentionné par les parties. Le Conseil peut seulement tenir pour acquis que ses modalités n'ont aucun rapport avec l'affaire dont il est saisi en l'espèce.

[44] En conséquence, le Conseil ne voit rien dans la preuve produite qui indique qu'il y a eu quelque transfert de responsabilité que ce soit entre le gouvernement fédéral et Marine Atlantique concernant tout manquement à l'obligation constitutionnelle. Le Conseil est d'avis que si le gouvernement fédéral avait vraiment voulu se départir totalement de l'obligation constitutionnelle et, dès lors, de la responsabilité constitutionnelle, il l'aurait indiqué beaucoup plus clairement, en incluant, par exemple, une clause expresse à cet effet dans le contrat d'entreprise.

[45] Quoi qu'il en soit, il est à peu près impossible que le gouvernement fédéral puisse déléguer complètement une telle responsabilité à une autre entité par voie de contrat. En bout de ligne, c'est au gouvernement fédéral

remain responsible for the fulfillment of the constitutional obligation and liable for any breach.

[46] The above conclusion is supported by the decisions in *R. (Prince Edward Island)* v. *R. (Canada)*, *supra*; and *R. (Canada)* v. *R. (P.E.I.)*, *supra*, which case is notably similar in many respects to the present case and is thus instructive. In that case, there was found, by both levels of the Federal Court, to be a constitutional duty on the part of the federal government to create and maintain a ferry service between the island of P.E.I. and the mainland. The federal government had engaged the services of a third party, CNR, to carry out that obligation. The employees of CNR went out on strike and as a result, the ferry service was interrupted for a period of approximately 10 days and a breach of the obligation to provide the ferry service was found to have occurred. The Federal Court - Trial Division, in its decision, acknowledged that the extent of the duty was not absolute, in that it would not, for example, require the ferry to be continued in the event of a storm, such that it would put at risk the passengers and crew. Such an event was an act of God, which would excuse the duty. On the other hand, the Court did not view a labour strike in the same manner and found that an interruption due to a work stoppage would not excuse the duty. It thus concluded that a breach of the constitutional obligation had occurred because of the labour strike.

[47] However, the finding clearly indicated that the federal government was the one in breach. There was no suggestion in the decision that CNR, a federally regulated employer governed by the *Code*, was in any sense liable for the breach of the federal government's obligation. The obligation was clearly found to remain with the federal government. Nor was there any suggestion in the decision that the CNR's strike was somehow illegal, or that the *Code* itself or the strike provisions under the *Code* were invalid and of no force or effect due to inconsistency with the obligation under the *Prince Edward Island Terms of Union*.

[48] For the above reasons, the Board is not satisfied that Marine Atlantic should be treated as the federal government or the entity responsible for fulfilling the

que revient la charge d'honorer l'engagement constitutionnel et c'est lui qui doit être tenu responsable de tout manquement à cet égard.

[46] La conclusion qui précède est étayée par les décisions rendues dans *R. (Île-du-Prince-Édouard)* c. *R. (Canada)*, précité; et *R. (Canada)* c. *R. (Î.-P.-É.)*, précité, une affaire qui s'apparente à maints égards à celle qui nous occupe et qui est donc fort instructive. Dans cette affaire, les deux instances de la Cour fédérale avaient conclu que le gouvernement fédéral était tenu, en vertu de la Constitution, de créer et de maintenir un service de liaison par bateaux entre l'Île-du-Prince-Édouard et le continent. Le gouvernement fédéral avait retenu les services d'une tierce partie, le CN, pour s'acquitter de cette obligation. Les employés du CN ont déclenché la grève, ce qui a entraîné l'interruption du service de liaison par bateaux pendant une dizaine de jours; la Cour a statué qu'il y avait eu manquement à l'obligation d'assurer le service. La Cour fédérale - Section de première instance, a admis dans sa décision que l'obligation ne pouvait pas être qualifiée d'absolue dans le sens où, lors d'une tempête, par exemple, il serait nécessaire de continuer à assurer la liaison, au point de mettre en danger la vie des passagers et de l'équipage. Une telle éventualité représente un cas fortuit et constitue dès lors une raison valable de ne pas honorer l'obligation. Par ailleurs, la Cour a jugé qu'une grève n'était pas un événement fortuit, ce qui l'a amenée à conclure qu'une interruption du service attribuable à un arrêt de travail ne dégageait pas le gouvernement fédéral de son devoir d'honorer son obligation. La Cour a dès lors statué qu'il y avait eu manquement à l'obligation constitutionnelle en raison du débrayage syndical.

[47] Cependant, la Cour a clairement indiqué que c'était le gouvernement fédéral qui avait manqué à son obligation. Rien dans la décision n'indique que le CN, une entreprise fédérale régie par le *Code*, a été tenue responsable, de quelque manière que ce soit, du manquement à l'obligation constitutionnelle. La Cour a clairement précisé que cette obligation appartenait toujours au gouvernement fédéral. Elle n'a toutefois pas laissé entendre que la grève déclenchée par les employés du CN était considérée comme illégale, ou que le *Code* était invalide et sans effet parce qu'il y avait incompatibilité avec la garantie donnée dans les *Conditions de l'adhésion de l'Île-du-Prince-Édouard*.

[48] Pour les motifs exposés au paragraphe précédent, il n'a pas été établi à la satisfaction du Conseil que Marine Atlantique devrait être considérée comme le

constitutional obligation for purposes of this application.

[49] A second reason that the Board cannot accept the argument that any Board determination affecting **Marine Atlantic's** ability to offer its level of services will necessarily be inconsistent with the constitutional obligation, relates to the undetermined level of service required by term 32(1). Despite the employer's assertion that its current schedule and level of ferry service provided does meet the constitutional minimum, to the Board's knowledge, there has never been any determination by a court or otherwise that such is the case. The Board is aware of no ruling or determination as to what **is** the specific level of services that is required to fulfill the constitutional requirement of "in accordance with the traffic offering," or that Marine Atlantic's current offering of services does in fact fulfill this obligation.

[50] Consequently, the Board cannot and does not accept, as a general premise, that any reduction in the current level of ferry service offered by **Marine Atlantic** will automatically constitute a breach of the constitutional obligation, as asserted by the employer. There is no evidence to support the notion of such a direct link between the two, causing one to be inconsistent with the other.

[51] A third reason for not accepting the employer's assertion, is that the employer's argument is also premised on the notion that Marine Atlantic is not simply just the means chosen, but is the **only** viable means by which the federal government is capable of meeting its constitutional obligation. This suggests that the federal government is without alternatives or remedies. Marine Atlantic submitted in its written representations that, should the CMOU go on strike, "there will be nothing that the federal government can do to remedy the constitutional breach" (paragraph 42) and that "the federal government will be in breach [of] its duty, with no other means of fulfilling it." (paragraph 44). This again presumes that any Board determination affecting Marine Atlantic's ability to maintain its current level of ferry service, will

gouvernement fédéral ou l'entité ayant la charge de s'acquitter de l'obligation constitutionnelle dans l'affaire qui nous occupe.

[49] Une deuxième raison pour laquelle le Conseil ne peut accepter l'argument selon lequel une décision du Conseil qui limiterait la capacité de **Marine Atlantique** d'assurer le service actuel serait nécessairement incompatible avec l'obligation constitutionnelle découle du fait que le niveau de service requis par le paragraphe 32(1) n'est pas défini. Même si l'employeur affirme que l'horaire et le niveau actuels de service de liaison par bateaux qui sont offerts satisfont à la norme constitutionnelle minimale, jamais, à la connaissance du Conseil, une décision en ce sens n'a été rendue par un tribunal ou autrement. Le Conseil n'est au courant d'aucun jugement ni d'aucune décision établissant **le** niveau spécifique de service qui doit être maintenu pour remplir l'obligation constitutionnelle qui consiste à assurer une liaison «adaptée aux besoins du trafic» ou qui confirme que les services actuellement offerts par Marine Atlantique satisfont en fait à cette obligation.

[50] En conséquence, le Conseil ne peut accepter ni n'accepte comme prémisse générale qu'une diminution du niveau de service de liaison par bateaux actuellement offert par **Marine Atlantique** constituera inévitablement un manquement à l'obligation constitutionnelle, comme le soutient l'employeur. Aucune preuve n'a été produite pour confirmer l'existence d'un lien aussi direct entre les deux qui ferait en sorte que l'un est incompatible avec l'autre.

[51] Une troisième raison pour ne pas accepter la prétention de l'employeur, c'est qu'elle est aussi fondée sur la prémisse que Marine Atlantique n'est pas simplement le moyen choisi par le gouvernement fédéral pour s'acquitter de son obligation constitutionnelle, mais que c'est aussi le **seul** moyen dont il dispose. Cela laisse supposer que le gouvernement fédéral n'a aucun recours ni aucune autre solution de rechange. Marine Atlantique a fait valoir dans ses observations écrites que, dans l'éventualité d'une grève par le SCOMM, «le gouvernement fédéral ne pourrait rien faire pour remédier au manquement constitutionnel» (paragraphe 42; traduction) et que «le gouvernement fédéral aura manqué à son obligation et ne disposera d'aucun autre moyen pour remédier à la situation» (paragraphe 44; traduction). On tient encore

necessarily be a breach of the federal government's constitutional obligation.

[52] Again, the Board sees this as too great a leap. First, the Board does not find the limited evidence presented to be sufficient or determinative of the issue of whether or not there is any realistic alternative means of providing the services in question. Moreover, even if the Board were to accept (which it has not) that Marine Atlantic is the only realistic means of providing the actual ferry service, and if it were to accept (which it cannot, since no determination has been made) that the level of services currently provided by Marine Atlantic does satisfy the constitutionally mandated level of service, those findings alone would still not be determinative in linking any permitted reduction in the current level of service offered by Marine Atlantic to an automatic breach of the constitutional obligation. In the Board's view, the necessary direct link is again missing, because it nevertheless remains up to the federal government to take the necessary steps or to put in place the necessary precautions and to find other means of ensuring that its obligation is met.

[53] While the employer argues that there are no alternatives, the Board sees that there are possible alternatives or options open to the federal government to ensure that no breach of its obligation occurs in the event of a reduction in the ferry service offered by Marine Atlantic due to a legal strike or lockout. For example, the federal government could step in immediately with back to work legislation in the event of a strike or lockout, as it did in the *R (Canada)* v. *R. (P.E.I.)*, *supra*, case (although only after 10 days). Alternatively, it could legislate a requirement for binding arbitration to ensure the continuation of this particular ferry service, or it could adopt other legislative means to resolve the dispute or disruption.

[54] Whether or not any of these options are particularly desirable or palatable from a labour relations standpoint is not the issue, as it is not for the Board to decide or pronounce judgement. Rather, they simply represent some of the federal government's options for fulfilling its own constitutional obligation

une fois pour acquis qu'une décision du Conseil ayant une incidence sur la capacité de Marine Atlantique de maintenir le niveau actuel de service de liaison par bateaux constituera inévitablement un manquement à l'obligation constitutionnelle du gouvernement fédéral.

[52] Encore une fois, le Conseil est incapable d'accepter cette position. Tout d'abord, la preuve limitée qui a été produite n'est pas assez détaillée ou concluante pour trancher la question de savoir s'il existe ou non un autre moyen réaliste d'assurer les services en question. De surcroît, même si le Conseil acceptait (ce qui n'est pas le cas) que Marine Atlantique est le seul moyen réaliste d'assurer le service actuel de liaison par bateaux, et s'il acceptait (ce qu'il n'est pas en mesure de faire, vu qu'aucune décision n'a été rendue) que le niveau de service qui est actuellement assuré par Marine Atlantique correspond au niveau de service garanti par la Constitution, ces constatations ne seraient pas suffisantes à elles seules pour établir un lien définitif entre une diminution autorisée du niveau actuel de service offert par Marine Atlantique et un manquement inévitable à l'obligation constitutionnelle. Le Conseil estime que le lien direct nécessaire pour établir une relation de cause à effet est encore inexistant car c'est au gouvernement fédéral que continue d'incomber la responsabilité de prendre les mesures ou les précautions nécessaires et de trouver d'autres moyens pour s'acquitter de son obligation.

[53] Même si l'employeur soutient qu'il n'existe aucune autre solution de rechange, le Conseil estime que diverses possibilités ou options s'offrent au contraire au gouvernement fédéral pour continuer à s'acquitter de son obligation constitutionnelle en cas de diminution du service de liaison par bateaux offerts par Marine Atlantique par suite d'une grève ou d'un lock-out légal. Ainsi, le gouvernement fédéral pourrait faire adopter sans tarder une loi de retour au travail, comme il l'a fait dans *R. (Canada)* c. *R. (Î.-P.-É.)*, précité (même s'il a attendu 10 jours). Il pourrait par ailleurs adopter une loi assujettissant les parties à une procédure d'arbitrage exécutoire pour assurer le maintien du service particulier de liaison par bateaux, ou prendre d'autres moyens législatifs pour régler le différend ou mettre un terme à l'arrêt de travail.

[54] Que ces options soient particulièrement souhaitables ou acceptables sur le plan des relations du travail importe peu en l'espèce, car il n'appartient pas au Conseil de statuer ou de porter un jugement sur cette question. En fait, le gouvernement fédéral dispose d'une panoplie de moyens, outre les options décrites,

under the *Terms of Union* to maintain the particular ferry service at the mandated level.

[55] A further alternative that was available and arguably remains open, is for the federal government to declare that this particular ferry service is essential for purposes of Part I of the *Code* and set a prescribed level of ferry service to be maintained in the event of a legal work stoppage under the *Code*. A similar step was taken in the longshoring industry to protect the movement of grain in and out of the ports. In that regard, special provisions were included in the most recent amendments to the *Code* in 1999, to ensure the maintenance of services to the grain vessels in Canadian ports, in the event of a legal work stoppage (section 87.7).

[56] Parliament obviously did not see fit in the last round of amendments to the *Code* to similarly provide for the continuation of this constitutionally mandated ferry service between North Sydney and Port aux Basques in the event of a legal strike or lockout. It must be presumed that Parliament was aware of its constitutional obligation in this regard, but did not see fit to utilize the *Code* as the means of fulfilling its constitutional obligation, nor did it apparently see any conflict in not enacting such a provision. Yet it was open to Parliament to do so.

[57] Another possible outcome would be for the federal government to take no action, in the face of a legal strike or lockout between these parties, CMOU and Marine Atlantic. It would then fall to the province of Newfoundland and Labrador to take action to compel the federal government to somehow continue the service, provide a legislative alternative to resolve the conflict or to recover any damages for any alleged breach by the federal government. As the *R. (Canada)* v. *R. (P.E.I.)*, *supra*, case would suggest, a strike or lockout would not constitute a breach of the constitution **by Marine Atlantic**, in the circumstances.

[58] Accordingly, the Board is not persuaded that the federal government is without options or alternatives, such that the Board must feel compelled to treat Marine Atlantic as the federal government for purposes of this matter of essential services under the *Code*, and to presume that it is Marine Atlantic that is responsible for

pour s'acquitter de l'obligation constitutionnelle à laquelle il est tenu en vertu des *Conditions de l'adhésion* de maintenir le niveau de service prescrit de liaison par bateaux.

[55] Une autre solution qui existait à l'époque et qui demeure certainement possible de nos jours, c'est que le gouvernement fédéral déclare que la liaison par bateaux en question est un service essentiel pour l'application de la Partie I du *Code* et qu'il prescrive le niveau qui doit être maintenu en cas de grève ou de lock-out en vertu des dispositions du *Code*. C'est ce moyen que le gouvernement a retenu pour assurer le maintien des services aux navires céréaliers dans les ports canadiens en cas de grève ou de lock-out légal dans le secteur du débardage en incluant des dispositions spéciales dans le *Code* lors de la mise à jour de 1999 (article 87.7).

[56] Le législateur n'a manifestement pas jugé bon d'inclure par la même occasion une disposition semblable visant à assurer le maintien du service de liaison par bateaux garanti par la constitution entre North Sydney et Port aux Basques, en cas de grève ou de lock-out légal. On doit tenir pour acquis que le législateur était au fait de son obligation constitutionnelle à cet égard, mais qu'il n'a pas jugé bon de se servir du *Code* pour honorer cette obligation, ni n'a, semble-t-il, vu quelque contradiction que ce soit dans le fait de ne pas adopter une telle disposition. N'empêche qu'il avait la possibilité de le faire.

[57] Un autre issue possible serait que le gouvernement fédéral s'abstienne d'intervenir dans une grève ou un lock-out légal mettant en cause le SCOMM et Marine Atlantique. Il appartiendrait dès lors à la province de Terre-Neuve-et-Labrador de prendre des mesures pour contraindre le gouvernement fédéral à assurer le service d'une manière ou d'une autre, d'adopter une loi pour régler le différend ou d'exiger un dédommagement du gouvernement fédéral relativement à tout prétendu manquement. Ainsi qu'il ressort de l'arrêt *R. (Canada)* c. *R. (Î.-P.-É.)*, précité, **Marine Atlantique** ne serait pas tenue responsable d'un manquement à la Constitution en cas de grève ou de lock-out, dans les circonstances.

[58] En conséquence, le Conseil n'est pas convaincu que le gouvernement fédéral est complètement démuni et qu'il est dès lors nécessaire de considérer Marine Atlantique comme le gouvernement fédéral aux fins de statuer sur la question des services essentiels qui doivent être assurés en vertu du *Code*, et de tenir pour

the fulfillment of the constitutional obligation to maintain the ferry service in question.

[59] The Board does not therefore accept that any interpretation of section 87.4 of the *Code* or Board order that would prevent, interfere with or restrict **Marine Atlantic's** ability to carry out the services it provides on behalf of the federal government would necessarily and automatically be inconsistent with or in breach of the **federal government's** constitutional obligation under term 32(1) of the *Terms of Union*. As the Board sees it, Marine Atlantic remains the employer for purposes of the *Code* and this application, while the federal government remains the entity responsible for fulfilling the constitutional obligation under term 32(1) and is liable for any breach thereof.

[60] As a result, there is no obvious and direct conflict or inconsistency that arises between the different parties' obligations under their respective statutes. A *Code* provision, such as section 87.4, that imposes upon Marine Atlantic and impacts Marine Atlantic's ability to offer its services simply does not, in the Board's view, sufficiently or directly affect the federal government and **its** ability to fulfill its own constitutional commitments so as to render that *Code* provision inconsistent and constitutionally invalid.

[61] One must not lose sight of the fact that the *Code* was enacted to govern the labour relations between federally regulated but private sector employers. Marine Atlantic may be a crown corporation, but it is nevertheless privately managed and operated, subject to certain governmental guidelines and regulations, as are many of the other employers governed by the *Code*. The legislation is also very clearly aimed at regulation of private sector affairs, including the provision of essential services. For the Board to effectively treat Marine Atlantic as the federal government, with its attendant constitutional obligations for purposes of this issue, would be contrary to the statutory objectives of the *Code* in regulating the labour relations of private sector employers. The federal government and its

acquis que c'est à Marine Atlantique qu'incombe la responsabilité d'honorer l'obligation constitutionnelle de maintenir le service de liaison par bateaux en question.

[59] Le Conseil n'accepte donc pas la position selon laquelle une interprétation de l'article 87.4 du *Code* ou une ordonnance du Conseil qui empêcherait **Marine Atlantique** d'assurer les services de liaison par bateaux pour le compte du gouvernement fédéral ou, encore, qui compromettrait ou limiterait sa capacité à cet égard serait nécessairement et inévitablement incompatible avec l'obligation constitutionnelle du **gouvernement fédéral** en vertu du paragraphe 32(1) des *Conditions de l'adhésion* ou constituerait un manquement à cet égard. Le Conseil est d'avis que Marine Atlantique continue d'être l'employeur aux fins de l'application du *Code* et de la demande en l'instance, alors que le gouvernement fédéral demeure l'entité qui doit faire le nécessaire pour honorer l'obligation constitutionnelle prévue au paragraphe 32(1) et qui sera tenue responsable de tout manquement à cet égard.

[60] En conséquence, il n'y a pas de contradiction ou d'incompatibilité directe évidente entre les obligations qui incombent aux différentes parties en vertu de leurs lois respectives. Une disposition du *Code*, telle que l'article 87.4, qui impose à Marine Atlantique l'obligation d'offrir ses services et qui a une incidence sur sa capacité à cet égard n'a pas un impact suffisant ou direct, selon le Conseil, sur le gouvernement fédéral et **sa** capacité de s'acquitter de ses propres engagements constitutionnels pour rendre cette disposition du *Code* incompatible et constitutionnellement invalide.

[61] Il ne faut pas oublier que si le *Code* existe c'est pour régir les relations du travail d'employeurs du secteur privé qui relèvent cependant de la compétence du gouvernement fédéral. Marine Atlantique est certes une société d'état, mais elle est gérée et exploitée comme une entreprise privée, tout en étant tenue de respecter un certain nombre de directives et règlements gouvernementaux, à l'instar des nombreux autres employeurs qui sont assujettis au *Code*. Le texte législatif vise aussi très clairement à régir les affaires internes du secteur privé, notamment le maintien des services essentiels. Le Conseil irait à l'encontre des objectifs du *Code* d'encadrer les relations du travail des employeurs du secteur privé s'il considérait effectivement Marine Atlantique comme le

employees are governed by a different and separate labour relations regime altogether.

B - Subject Matter Addressed by the Statutory Provisions

[62] It is not disputed that both statutory provisions, term 32(1) of the *Terms of Union* and section 87.4 of the *Code*, require a determination to be made addressing the specific level of ferry service to be continued. However, it is significant that, both the purpose for making the determination and the terms of reference by which the determination is to be made in each case are completely different. Under the *Terms of Union*, the question requires an interpretation and analysis of what is meant by "in accordance with the traffic offering," which is the level of ferry service required to be maintained by the federal government to meet its constitutional obligation to serve the people of Canada and, in particular, to protect the interests of the province of Newfoundland and Labrador. In this current application under section 87.4 of the *Code*, the question requires an analysis of what level of ferry service is essential to be maintained in order to "prevent an immediate and serious danger to the safety or health of the public," which must be maintained by the employer, the union and the affected bargaining unit employees, in the event of a legal strike or lockout under the *Code*. In the Board's view, these two questions are unrelated in terms of the subject matter they address and the statutory purposes they serve.

[63] Because of the very different questions they address and statutory purposes they serve, the Board is of the view that the two provisions are not in direct conflict. One is concerned purely with the protection of public health and safety in the limited context of a work stoppage, while the other is much broader in scope and fulfills a much greater public service to the general Canadian public. Consequently, and most importantly for the purposes of this decision, the Board is of the view that a different conclusion as to the required level of service to be maintained under each statute would not necessarily be inconsistent in a constitutional sense such that the *Code*'s provision or any Board order thereunder, would be rendered of no force or effect as

gouvernement fédéral eu égard aux obligations constitutionnelles qui lui incombent, aux fins de la présente affaire. Le gouvernement fédéral et ses fonctionnaires sont assujettis à un régime de relations du travail complètement différent et distinct.

B - L'objet des dispositions législatives

[62] Il est un fait établi que les deux dispositions législatives en cause en l'espèce, à savoir le paragraphe 32(1) des *Conditions de l'adhésion* et l'article 87.4 du *Code*, appellent une décision quant au niveau spécifique du service de liaison par bateaux qui doit être maintenu. Or, il convient de faire observer que le but visé, de même que les conditions dans lesquelles la décision doit être rendue dans chaque cas, sont totalement différents. En vertu des *Conditions de l'adhésion*, il est nécessaire d'interpréter et d'analyser le sens des mots «adaptée aux besoins du trafic», c'est-à-dire le niveau de service de liaison par bateaux qui doit être maintenu par le gouvernement fédéral pour s'acquitter de son obligation constitutionnelle de servir les citoyens canadiens et, notamment, de protéger les intérêts de la province de Terre-Neuve-et-Labrador. Dans le cadre de la demande fondée sur l'article 87.4 du *Code* dont le Conseil est saisi en l'espèce, il faut analyser le niveau de service de liaison par bateaux qui doit être maintenu par l'employeur, le syndicat et les employés membres de l'unité de négociation concernés pour «prévenir des risques imminents et graves pour la sécurité ou la santé du public» en cas de grève ou de lock-out légal. Le Conseil est d'avis que ces deux questions n'ont aucun rapport entre elles pour ce qui est de l'objet visé et des objectifs législatifs à atteindre.

[63] Étant donné que les deux dispositions ont trait à des questions et visent des objectifs fort différents, le Conseil est d'avis qu'il n'existe aucune contradiction directe entre elles. L'une se rapporte uniquement à la protection de la sécurité et de la santé du public dans le contexte bien défini d'un arrêt de travail tandis que l'autre concerne une question beaucoup plus générale, c'est-à-dire un service public à l'ensemble de la population canadienne. Par conséquent, et pour les fins de la présente décision plus particulièrement, le Conseil est d'avis qu'une conclusion différente quant au niveau de service qui doit être maintenu en vertu de chaque loi ne serait pas nécessairement incompatible, sur le plan constitutionnel, au point où la disposition du *Code* ou

a direct result. The two operate at a very different level and are not in conflict.

[64] In the case of section 87.4 of the *Code*, the Board's mandate generally is to interpret and apply the *Code* in a manner that furthers the statutory objectives of promoting harmonious labour relations and the constructive settlement of labour disputes. The *Code* itself provides a comprehensive scheme for governing and regulating the labour relations of private sector employers with their bargaining agents and unionized work forces, including collective bargaining and work stoppages.

[65] In the present case, the Board's terms of reference under section 87.4 are very specific in purpose. The provision is directed specifically and only at the prevention of danger to public health and safety in the event of a work stoppage. The addition of section 87.4 was one of the amendments to the *Code* introduced in 1999, following an overall review of the whole of Part I of the *Code*. Parliament identified, among many other things, a specific labour relations concern in this area, and has mandated that public health and safety be protected should a work stoppage occur. Mechanisms were put in place in the *Code* to allow for the identification of any health and safety concerns in the case of a particular employer and its business and a process was created to determine what provisions should be made to ensure the necessary protection of the health and safety of the public in such circumstances.

[66] Although the *Code*'s provision relating to maintenance of activities is relatively new, the Board has had occasion to examine its objectives and to interpret and apply it in a number of cases. The three primary decisions on this issue are *Aéroports de Montréal*, [1999] CIRB no. 23; *Atomic Energy of Canada Limited*, [2001] CIRB no.122; and *Nav Canada*, [2002] CIRB no. 168. In one of the first decisions on this issue, *Aéroports de Montréal*, *supra*, the Board described the purpose of the new provision as follows:

> [16] As a whole, the provisions of section 87.4 establish a scheme that ensures that services deemed essential to public

toute ordonnance rendue en application de cette disposition seraient nécessairement et inévitablement sans effet. Les deux dispositions s'appliquent dans des contextes très différents et elles ne sont pas contradictoires.

[64] Dans le cas de l'article 87.4 du *Code*, le Conseil doit généralement interpréter et appliquer le *Code* de manière à faciliter la réalisation des objectifs législatifs établis, soit favoriser des relations du travail harmonieuses et le règlement positif des différends. Le *Code* en tant que tel définit l'ensemble des règles qui régissent les relations du travail des employeurs du secteur privé, de leurs agents négociateurs et des travailleurs syndiqués, de même que les négociations collectives et les arrêts de travail.

[65] Dans l'affaire qui nous occupe, le mandat confié au Conseil par l'article 87.4 procède d'un objectif bien précis. La disposition a pour seul et unique objet la prévention de risques imminents et graves pour la sécurité ou la santé du public en cas d'arrêt de travail. L'article 87.4 fait partie des modifications qui ont été apportées au *Code* en 1999 à l'issue d'une révision générale de la Partie I du *Code*. Le législateur a notamment constaté que le maintien des services posait un problème particulier sur le plan des relations du travail et il a décrété que la santé et la sécurité du public devaient être protégés en cas d'arrêt de travail. Des dispositions ont été adoptées pour permettre d'identifier les risques pour la sécurité et la santé, le cas échéant, d'un arrêt de travail dans le cas d'un employeur et d'une entreprise en particulier, et un processus a été établi pour déterminer quelles mesures s'imposent pour protéger convenablement le public dans de telles circonstances.

[66] Même si la disposition du *Code* ayant trait au maintien des activités n'existe que depuis quelques années seulement, le Conseil a eu la possibilité de se pencher sur ses objectifs, ainsi que d'en interpréter et appliquer les modalités dans un certain nombre d'affaires. Les trois principales décisions se rapportant à cette disposition sont *Aéroports de Montréal*, [1999] CCRI n° 23; *Énergie atomique du Canada Limitée*, [2001] CCRI n° 122; et *Nav Canada*, [2002] CCRI n° 168. Dans l'une des premières décisions rendues sur la question, soit *Aéroports de Montréal*, précitée, le Conseil a décrit l'objectif de la nouvelle disposition dans les termes suivants:

> [16] L'ensemble des dispositions de l'article 87.4 instaure un régime qui permet de garantir que les services jugés essentiels

safety or health will continue during a work stoppage. The *Code* does not set out a framework for essential services but leaves it up to the Board to rule on this issue, *inter alia*, by issuing an order. The Board only intervenes if the parties cannot come to an agreement or if their agreement proves unsatisfactory. Thus, even though the right to strike goes with collective bargaining, Parliament has provided that the protection of public safety and health cannot be ignored.

(page 7)

à la sécurité ou à la santé du public seront maintenus pendant un arrêt de travail. Le *Code* n'élabore pas un cadre de services essentiels, mais laisse au Conseil le soin de se prononcer à ce sujet, y compris le pouvoir de rendre une ordonnance. Le Conseil n'intervient que si les parties n'arrivent pas à s'entendre ou si leur entente se révèle insatisfaisante. Donc, même si le droit de grève est assorti aux négociations collectives, le législateur a prévu qu'on ne peut faire fi à la protection de la sécurité et à la santé du public.

(page 7)

[67] The Board, in fulfilling its statutory mandate, must always be guided by its statutory objectives and by the specific language of the *Code*. Term 32(1) of the *Terms of Union* would not necessarily be one of the factors the Board would normally take into consideration in making its determination regarding the level of ferry service necessary to protect public health and safety during a legal work stoppage. The employer nevertheless argues that, in these circumstances, the Board is obligated to do so because of the constitutional status of term 32(1), which leaves the Board without the legislative authority to interpret section 87.4 in a manner that conflicts with it.

[67] En exerçant les pouvoirs que lui confère la loi, le Conseil doit toujours se reporter aux objectifs du *Code* et à ses dispositions particulières. Le paragraphe 32(1) des *Conditions de l'adhésion* ne ferait pas nécessairement partie des facteurs dont le Conseil tiendrait compte pour statuer sur le niveau de service de liaison par bateaux qui doit être maintenu pour protéger la santé et la sécurité du public durant un arrêt de travail légal. Or, l'employeur soutient que, dans l'affaire qui nous occupe, le Conseil doit prendre cette disposition en considération en raison du caractère constitutionnel du paragraphe 32(1) des *Conditions de l'adhésion*, qui empêche le Conseil d'interpréter l'article 87.4 d'une manière qui y serait contraire.

[68] The above is only true, however, to the extent of any such conflict or inconsistency. However, in the same manner that there is no conflict between the two provisions because they place different obligations on different parties, the same is true because the two provisions address different questions for different reasons. In the Board's view, the two provisions can co-exist and operate independently such that any interpretation or order the Board might make pursuant to section 87.4 would not be inconsistent with term 32(1) for constitutional purposes so as to require the Board to strictly adhere to its terms, despite the other more relevant considerations. The Board does not see the direct and immediate conflict between a Board determination as to the level of ferry service deemed essential in order to protect public health and safety, and any determination as to what is the constitutional level of ferry service to be maintained by the federal government in order to meet the traffic offering. The two questions are a step removed from each other and operate on a different level.

[68] Cet argument n'est valable, toutefois, que dans la mesure où il y a contradiction ou incompatibilité entre les deux dispositions. Or, si on peut dire qu'il n'y a aucune contradiction entre les deux dispositions parce qu'elles imposent des obligations différentes à des parties différentes, on peut aussi dire qu'elles se rapportent à des questions différentes pour des motifs différents. Le Conseil est d'avis que les deux dispositions peuvent exister en parallèle et s'appliquer indépendamment l'une de l'autre de telle sorte que toute interprétation ou ordonnance que le Conseil pourrait formuler en application de l'article 87.4 ne serait pas incompatible avec le paragraphe 32(1) sur le plan constitutionnel, au point de le contraindre à se conformer aux modalités de cette disposition, en dépit de considérations plus pertinentes. Le Conseil ne considère pas qu'il existe de contradiction directe et immédiate entre une décision établissant le niveau de service de liaison par bateaux jugé essentiel pour protéger la sécurité et la santé du public et une décision quant aux services que le gouvernement fédéral doit maintenir en vertu de la Constitution pour assurer un service de liaison adapté aux besoins du trafic. Les deux questions se posent dans des contextes différents et s'appliquent à des niveaux différents.

[69] Not only do the two provisions address different questions for different reasons, but they also do not

[69] Les deux dispositions se rapportent non seulement à des questions différentes pour des motifs différents,

come into direct conflict with each other in the sense that one does not directly or immediately impact the other. The type of legislative action or order that would directly conflict with term 32(1) so as to render it unconstitutional, would, in the Board's view, have to be of a different nature with a much greater and more direct impact on the federal government's ability to fulfill its own obligation.

[70] A number of decisions cited by the parties assist in giving some indication as to circumstances that would possibly result in a finding that an order is inconsistent with a constitutional obligation and, thus, is unconstitutional and invalid. For example, in *Prince Edward Island (Minister of Transportation and Public Works)* v. *Canadian National Railway Co.*, [1991] 1 F.C. 129 (C.A.), the National Transportation Agency issued an order by which the Canadian National Railway Co. (CNR) was to abandon certain rail lines, the effect of which was to abandon the entire railway system that serviced the whole of Prince Edward Island. The province of P.E.I. appealed the order, alleging that the order was unconstitutional in that it was contrary to the *Terms of Union*, and thus outside the legislative authority or jurisdiction of the Agency to make.

[71] The Court ultimately held that there was no such obligation under the *Terms of Union* for the federal government to maintain and operate a railway and rail link between the island and the mainland, unlike the obligation to continue the ferry service. Accordingly, there was no question that the Agency did have the jurisdiction to make the order it did. However, the case provides an example of what might have been a very direct link between an order, or legislative provision, and a constitutional obligation. If, for example, there had been such a constitutional obligation to maintain the rail line and link with the mainland, such an order by the Agency to abandon the rail lines would have been in conflict and clearly inconsistent with its own constitutional obligation to maintain it. The impact of such an order in those circumstances would have been immediate and direct.

[72] Another example is raised in *British Columbia (Attorney General)* v. *Canada (Attorney General); An Act respecting the Vancouver Island Railway (Re)*, *supra*. That case involved an order by the Governor in Council under the *National Transportation Act*,

mais elles ne sont pas non plus en contradiction directe parce que l'une n'a aucune incidence directe ou immédiate sur l'autre. Pour qu'une mesure législative ou une ordonnance soit jugée inconstitutionnelle parce qu'elle contredit directement le paragraphe 32(1), il faudrait, selon le Conseil, qu'elle soit d'une autre nature et qu'elle ait une incidence beaucoup plus grande et directe sur la capacité du gouvernement fédéral de remplir son obligation.

[70] Quelques-unes des décisions citées par les parties nous fournissent des indications sur le genre de circonstances qui pourraient amener un tribunal à conclure qu'une décision est incompatible avec une obligation constitutionnelle et, donc, inconstitutionnelle et invalide. Ainsi, dans l'affaire *Île-du-Prince-Édouard (Ministre des Transports et des Travaux publics)* c. *Cie des chemins de fer nationaux du Canada*, [1991] 1 C.F. 129 (C.A.), l'Office national des transports avait ordonné à la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (CN) d'abandonner un certain nombre de lignes de chemin de fer, ce qui signifiait la disparition du réseau ferroviaire dans l'Île-du-Prince-Édouard. La province a interjeté appel, alléguant que l'ordonnance était inconstitutionnelle car elle allait à l'encontre des *Conditions d'adhésion* et ne relevait donc pas du pouvoir ou de la compétence de l'Office.

[71] La Cour en est arrivée à la conclusion que le gouvernement fédéral n'était nullement tenu, en vertu des *Conditions d'adhésion*, de maintenir et d'exploiter un réseau et un lien ferroviaires entre l'Île et le continent, alors qu'il avait l'obligation d'assurer un service de liaison par bateaux. En conséquence, il était évident que l'Office avait la compétence voulue pour rendre son ordonnance. L'affaire nous fournit toutefois un exemple de ce qui aurait pu être un lien très direct entre une ordonnance, ou une disposition législative, et une obligation constitutionnelle. Ainsi, en supposant qu'il ait existé une telle obligation constitutionnelle de maintenir la ligne de chemin de fer et le lien avec le continent, l'ordonnance de l'Office d'abandonner les lignes de chemin de fer aurait nettement été incompatible et en contradiction avec l'obligation constitutionnelle qui lui était faite de maintenir ce service. L'impact d'une telle ordonnance dans ces circonstances aurait été immédiat et direct.

[72] On trouve une autre illustration de ce principe dans l'affaire *Colombie-Britannique (Procureur général)* c. *Canada (Procureur général); Acte concernant le chemin de fer de l'Île de Vancouver (Re)*, précité. Cette affaire portait sur une décision rendue par le gouverneur

discontinuing or terminating the passenger train service on the Victoria to Courtenay line on Vancouver Island, B.C. In that case, the Court had to sort out what was the nature of the constitutional obligation on the part of the federal government created by the *British Columbia Terms of Union*, when it entered Confederation in 1871, concerning the construction of a railway, as opposed to those subsequently created by mere agreement. The Court determined that there was no constitutional obligation, under the *Terms of Union*, to operate the Victoria to Nanaimo rail line. The obligation owed to the province of B.C. was to construct only, not to operate the rail line specified. Accordingly, no breach of the constitutional obligation was found. However, like in *Prince Edward Island (Minister of Transportation and Public Works)* v. *Canadian National Railway Co.*, *supra*, if there had been such an obligation to operate the rail line on Vancouver Island, such an order by the Governor in Council to discontinue the passenger service on that line would clearly have been in direct conflict and inconsistent with its own constitutional obligation to maintain it.

en conseil en application de la *Loi sur les transports nationaux* ordonnant l'abandon du service de trains de voyageurs entre Victoria et Courtenay sur l'île de Vancouver (C.-B.). Dans cette affaire, la Cour a été appelée à statuer sur la nature de l'obligation constitutionnelle du gouvernement fédéral créée par les *Conditions de l'adhésion de la Colombie-Britannique* lorsque la province est entrée dans la Confédération en 1871, eu égard à la construction d'un chemin de fer, par rapport à celle créée par un simple accord. La Cour a conclu qu'il n'existait aucune obligation constitutionnelle, en vertu des *Conditions de l'adhésion*, d'exploiter la ligne de chemin de fer reliant Victoria à Nanaimo. L'engagement pris envers la province de la C.-B. se limitait à la construction de cette ligne et en excluait l'exploitation. En conséquence, la Cour a conclu qu'il n'y avait eu aucun manquement à l'obligation constitutionnelle. Cependant, comme dans l'affaire *Île-du-Prince-Édouard (Ministre des Transports et des Travaux publics)* c. *Cie des chemins de fer nationaux du Canada*, précité, s'il avait existé une telle obligation d'exploiter la ligne de chemin de fer sur l'île de Vancouver, l'ordonnance du gouverneur en conseil ordonnant de mettre un terme au service de trains de voyageurs aurait certainement été incompatible et en contradiction directe avec l'obligation constitutionnelle qui lui était faite de maintenir le service.

[73] A further example is that found in *Friends of the Island Inc.* v. *Canada (Minister of Public Works)*, [1993] 2 F.C. 229 (T.D.), in which the federal government entered into an agreement to build a bridge connecting P.E.I. to the mainland and to discontinue the ferry service. In that case, it was held by the Federal Court that to discontinue the ferry service would be a breach of the constitutional guarantee contained in the *Prince Edward Island Terms of Union* and that constitutional amendment would be required in order to discontinue that service. Such a proposal and agreement by the Minister of Public Works on behalf of the federal government to discontinue the ferry service was, in that case, a clear and direct breach of the constitutional obligation, illustrating the direct cause and effect of the agreement on the obligation itself.

[73] On trouve un autre exemple de ce genre dans l'arrêt *Friends of the Island Inc.* c. *Canada (Ministre des Travaux publics)*, [1993] 2 C.F. 229 (1re Inst.), où le gouvernement fédéral avait conclu une entente en vue de construire un point reliant l'Île-du-Prince-Édouard au continent et de mettre un terme au service de liaison par bateaux. Dans cette affaire, la Cour fédérale en est arrivée à la conclusion que l'abandon du service de liaison par bateaux constituerait un manquement à la garantie constitutionnelle donnée dans les *Conditions de l'adhésion de l'Île-du-Prince-Édouard* et qu'une révision constitutionnelle serait nécessaire pour mettre un terme à ce service. Il était clair que la proposition, et l'entente conclue par le ministère des Travaux publics, pour le compte du gouvernement en vue de mettre un terme au service de liaison par bateaux constituait un manquement direct et incontestable à l'obligation constitutionnelle, ce qui montre bien la relation de cause à effet directe qui existe entre l'entente et l'obligation à proprement dit.

[74] The above illustrations are in contrast to the present situation. Those cases all involved some direct order or action by the federal government through one

[74] Les situations décrites aux paragraphes précédents n'ont guère de points communs avec celle qui nous occupe en l'espèce. Les affaires citées se rapportaient

of its agencies or ministries, specifically aimed at permanently eliminating the very service or operation that it was constitutionally obligated to provide. In the instant case, there is no such direct cause and effect, and section 87.4 requires no specific direct government action or order directed at eliminating or discontinuing the ferry service guaranteed by term 32(1) of the *Terms of Union*. Rather, here, any related issues are indirect and removed.

[75] The Board is being asked by the applicant union, and is mandated by the *Code*, to identify potential dangers to health and safety in the event of a work stoppage of this particular employer's services, and then assess and determine the level of services necessary to be continued in order to prevent those dangers to the public. The Board's order is that of an independent administrative tribunal having adjudicated the issue between the affected parties under its enabling statute governing labour relations. The Board's finding as to the level of services to be maintained in those circumstances would have no immediate, direct or imperative impact on the level of services to be provided on an ongoing or more permanent basis, as is allegedly required to be provided and maintained by the federal government. The Board thus sees no direct cause and effect between a finding by the Board under section 87.4 of the *Code* on the constitutionally mandated level of service, under term 32(1) of the *Terms of Union*.

[76] With respect to the *Terms of Union*, the federal government's constitutional obligation under term 32(1) is based upon a commitment to provide a public service to the general Canadian public and the residents of the province of Newfoundland and Labrador in particular. Its provision regarding the level of services to be maintained addresses the greater need or desire to accommodate as much traffic as there is, as a general public service. This obligation is completely different from section 87.4 of the *Code*, it serves a totally different purpose and does not focus on the health and safety of the public or preventing danger to it.

[77] Were the Board to delve into that assessment, to hear the evidence and interpret the *Terms of Union*, a constitutional document, to determine the precise nature

toutes à une ordonnance ou une mesure directe d'un organisme ou d'un ministère agissant pour le compte du gouvernement fédéral visant à éliminer de façon permanente un service ou une activité garanti par la Constitution. En l'espèce, il n'existe pas de telle relation directe de cause à effet, et l'article 87.4 ne nécessite pas de mesure ou d'ordonnance gouvernementale directe spécifique entraînant l'abandon du service de liaison par bateaux garanti par le paragraphe 32(1) des *Conditions de l'adhésion*. En fait, dans l'affaire qui nous occupe, toute question connexe qui existe est indirecte et se situe à un autre niveau.

[75] Le Conseil doit déterminer, à la demande du syndicat et pour l'application du *Code*, les risques qui existent pour la santé et la sécurité du public en cas d'un arrêt de travail chez l'employeur en cause. Il doit ensuite indiquer le niveau de service qui doit être maintenu afin de prévenir ces risques. L'ordonnance du Conseil émane d'un tribunal administratif indépendant ayant statué sur le litige qui oppose les parties en cause en vertu de sa loi habilitante, laquelle régit leurs relations du travail. La conclusion du Conseil quant au niveau de service qui doit être maintenu dans ces circonstances n'aurait aucun impact immédiat, direct ou impératif sur le service qui doit censément être assuré de manière habituelle ou permanente par le gouvernement fédéral. Le Conseil considère dès lors qu'il n'existe aucune relation directe de cause à effet entre une décision fondée sur l'article 87.4 du *Code* et le niveau de service garanti par le paragraphe 32(1) des *Conditions de l'adhésion*.

[76] En ce qui concerne les *Conditions de l'adhésion*, l'obligation constitutionnelle du gouvernement fédéral résultant du paragraphe 32(1) est fondée sur un engagement d'assurer un service public à la population canadienne en général et aux résidents de la province de Terre-Neuve-et-Labrador en particulier. Les dispositions ayant trait au service qui doit être maintenu visent à satisfaire au besoin ou au désir plus vaste de répondre aux besoins du trafic, dans l'intérêt public général. Cette obligation est complètement différente de celle qui est faite à l'article 87.4 du *Code*, car elle vise un objectif totalement différent et n'a aucun rapport avec la santé et la sécurité du public ou la prévention de risques à cet égard.

[77] Le Conseil s'éloignerait singulièrement de sa sphère de compétence, du mandat que lui a confié la loi et des attributions que lui reconnaît le *Code* s'il décidait

of the commitment made by the federal government to the province of Newfoundland and Labrador, at the time of its joining Confederation in 1949, the Board would be far removed from its area of expertise, its statutory mandate and its terms of reference under the *Code*. It would also arguably be beyond its jurisdiction to do so, in that its order would purport to bind the federal government, which is neither a party before this Board, nor a party within its jurisdiction under the *Code*.

[78] The above discussion illustrates that simply because both of the provisions in question deal with the specific issue of determining a level of ferry service to be maintained, does not mean that they each determine the same question and therefore any determination under each must be consistent with each other. In fact, in the Board's view, to say so is to misstate the real question and to obscure the real issue. It may even be said that to focus on section 87.4 of the *Code* concerning essential services is in fact, largely a "red herring." If, as the Board understands it, the employer's position is that any reduction in the level of ferry service currently being offered by the employer would fall below the constitutionally mandated level, then **any** strike action would constitute a breach of the constitutional obligation. Any Board order permitting a reduction in the level of services to be maintained in the event of a strike would be inconsistent and unconstitutional, unless the Board maintained the current level, thereby effectively eliminating the right to strike altogether. It is thus not the essential services provision addressing the need to ensure the protection of public health and safety that is truly in issue; rather, it becomes the legal right to strike itself, as it applies to these particular parties.

[79] This larger question of the right of the parties to strike or lockout in general, appears to be the real issue. This arguably places into question the entire scheme of the *Code* and the legal right of the parties governed by the *Code* to strike or lockout.

[80] As stated previously, section 87.4 of the *Code* concerning the maintenance of services was introduced to the *Code* in 1999. This was done with the specific goal of ensuring in advance that there would be adequate protection of public health and safety prior to

de poursuivre cette analyse, d'entendre la preuve et d'interpréter les *Conditions de l'adhésion*, un document constitutionnel, pour déterminer la nature précise de l'engagement pris par le gouvernement fédéral envers la province de Terre-Neuve-et-Labrador au moment de son entrée dans la Confédération en 1949. Il excéderait ainsi ses attributions en rendant une ordonnance qui aurait la prétention de lier le gouvernement fédéral, qui n'est ni partie à l'affaire qui nous occupe, ni partie aux procédures du Conseil en vertu du *Code*.

[78] L'analyse qui précède montre que ce n'est pas parce que l'objet particulier des deux dispositions est le niveau de service de liaison par bateaux qui doit être maintenu que la question à trancher dans les deux cas est la même et, dès lors, que les décisions rendues en application de chacune d'elles doivent être compatibles. En fait, le Conseil est d'avis qu'en soutenant un tel point de vue, on dénature la véritable question à trancher en plus d'éclipser le véritable objet du litige. On pourrait même dire que le fait d'insister autant sur l'article 87.4 du *Code* concernant les services essentiels est en réalité bien plus un faux-fuyant qu'autre chose. Si le Conseil comprend bien l'argumentation de l'employeur, toute diminution du niveau de service de liaison par bateaux actuellement assuré par lui ferait que le service fourni serait moindre que celui garanti par la Constitution, ce qui veut dire que **toute** mesure de grève constituerait un manquement à l'obligation constitutionnelle. Toute ordonnance du Conseil autorisant une diminution des services qui doivent être maintenus en cas de grève serait incompatible et inconstitutionnelle, à moins que le Conseil maintienne le niveau actuel, ce qui reviendrait dans les faits à abolir complètement le droit de grève. Ce n'est dès lors pas la disposition sur les services essentiels ayant pour objet la protection de la santé et de la sécurité du public qui est véritablement l'objet du litige, mais plutôt le droit légal de grève, tel qu'il s'applique aux parties en cause en l'espèce.

[79] Il apparaît que c'est la question plus générale du droit des parties de déclencher une grève ou un lock-out qui est le véritable objet du litige. Cela remet évidemment en cause l'esprit général du *Code* et le droit légal des parties qui y sont assujetties de faire la grève ou de décréter un lock-out.

[80] Comme on l'a déjà dit, l'article 87.4 du *Code* ayant trait au maintien des services essentiels a été introduit dans le *Code* en 1999 dans le but spécifique de faire en sorte à l'avance que la santé et la sécurité du public soient protégées adéquatement en cas d'arrêt de

a work stoppage. Prior to its introduction, however, parties were still able to strike or lockout. Work stoppages have always been permitted under the *Code*, provided certain prerequisites have been complied with. The introduction of section 87.4 has changed nothing in this regard, except to add an additional prerequisite to the reaching of the legal strike or lockout position. This issue or potential conflict has thus always been present prior to the introduction of section 87.4, and yet, to the Board's knowledge, it has never been raised before.

[81] As previously described in *R. (Prince Edward Island)* v. *R. (Canada)*, *supra*, while a labour strike was not seen as an act of God that would excuse the performance of the constitutional obligation, there was also no suggestion or ruling to the effect that the strike was somehow illegal or that the *Code* provisions or scheme of the *Code*, which permitted the rail workers employed by CNR to obtain and exercise the "legal" right to strike, were unconstitutional or inconsistent with the federal government's obligation to maintain the ferry service. The Court described the circumstances, and specifically mentioned that the strike was a legal strike in accordance with the provisions of the *Code*. The Federal Court stated as follows:

> Before turning to the second question which is whether there was a breach of the obligation by the Dominion it is expedient to review the relevant facts. It is agreed that there was an interruption of the ferry service by the Canadian National Railways employed by the Dominion to conduct that ferry service on its behalf from August 21, 1973, until September 2, 1973, a period of 10 days, 8½ hours. That interruption of ferry service was consequent upon a national strike by the employees of the Canadian National Railways. It was known that 1973 was a "contract year" and it was also known generally, as early as May and June of that year, that there was every likelihood that a settlement would not be reached between the bargaining parties and that the possibility of a strike was imminent. **The strike, when it occurred, was a legal strike after all procedures by the *Canada Labour Code* had been taken.** In the public interest and for the public economy Parliament legislated the employees back to work and the railway service, including the ferry service, was resumed on September 2, 1973.
>
> (pages 726-727; emphasis added)

[82] In that case, CNR was in the same position as Marine Atlantic is in the instant case, namely a private sector employer whose labour relations were and are governed by the *Code*, but who performed constitutionally mandated services on behalf of the federal government. The right to strike of the CNR employees was not, in that case, found to be

travail. Avant l'adoption de cette disposition, les parties avaient quand même le droit de grève ou de lock-out. Le *Code* a toujours autorisé les arrêts de travail, pourvu que certaines conditions préalables soient remplies. L'introduction de l'article 87.4 n'a rien changé à cet égard, si ce n'est ajouter une nouvelle condition préalable au déclenchement d'une grève ou d'un lock-out. La question de la contradiction possible a donc toujours été présente, avec ou sans l'article 87.4, et pourtant, à ce que le Conseil sache, elle n'a jamais été soulevée avant.

[81] Pour revenir à l'arrêt *R. (Île-du-Prince-Édouard)* c. *R. (Canada)*, précité, même si l'arrêt de travail n'a pas été considéré comme un acte fortuit dégageant le gouvernement fédéral de son obligation constitutionnelle, la Cour n'a nullement laissé entendre ou statué que la grève était illégale ou que les dispositions ou l'esprit du *Code*, qui avaient permis aux travailleurs des chemins de fer employés par le CN d'acquérir et d'exercer leur droit «légal» de grève, étaient inconstitutionnels ou incompatibles avec l'obligation du gouvernement fédéral de maintenir le service de liaison par bateaux. Après avoir décrit les circonstances de l'affaire, la Cour a expressément indiqué que le droit de grève était un droit légal reconnu par le *Code*, en faisant observer ce qui suit:

> Avant de trancher la deuxième question, c'est-à-dire de déterminer si le Canada a manqué à son obligation, il convient d'examiner les faits pertinents. Les parties conviennent que la Compagnie des chemins de fer nationaux chargée par le Canada de l'exploitation du service de traversiers a interrompu ledit service du 21 août 1973 au 2 septembre 1973, soit 10 jours et 8 heures et demie. Cette interruption du service était due à une grève nationale des employés de la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada. On savait que 1973 était l'«année des négociations» et, en outre, dès mai et juin de cette année-là, qu'il était peu probable que les parties règlent leur différend. La grève était donc imminente. **La grève fut déclenchée légalement au terme des étapes imposées par le *Code canadien du travail*.** Dans l'intérêt public et pour la sauvegarde de l'économie, le Parlement adopta une loi décrétant le retour au travail, et le service ferroviaire, ainsi que le service de traversiers, reprit le 2 septembre 1973.
>
> (pages 726-727; c'est nous qui soulignons)

[82] Dans cette affaire, le CN se trouvait dans la même situation que Marine Atlantique, c'est-à-dire celle d'un employeur du secteur privé dont les relations du travail étaient et sont toujours régies par le *Code*, mais qui assurait des services garantis par la Constitution pour le compte du gouvernement fédéral. Dans cette affaire, la Cour n'en est pas arrivée à la conclusion que le droit de

inconsistent and thus unconstitutional, due to the obligations of the federal government set out in the *Prince Edward Island Terms of Union*.

[83] The case nicely illustrates the dichotomy that exists between the two regimes, whereby the process governing the labour relations of private sector employers and their trade unions continues to operate on its own level, separate and apart from higher level constitutional obligations and processes that exist and carry on between the federal government and the affected provinces.

[84] In light of the above, it appears to the Board that the employer here has focused on the wrong issue and, in essence, is asking the Board to determine the wrong question.

[85] The Board does not see the *Code* itself, or the general right of parties to strike or lockout under the *Code*, as something that is beyond the legislative authority of Parliament and, thus, unconstitutional by virtue of its permitting a right to strike or lockout, in circumstances where its impact upon the level of ferry service guaranteed by Parliament to the province of Newfoundland and Labrador is limited, uncertain and indirect. The labour relations process may carry on independently as between the applicant union, CMOU, and the employer, Marine Atlantic, in accordance with the provisions of the *Code*, and the federal government itself must address any potential conflict or breach there may be with its own obligation, in the event of a legal work stoppage affecting the employer with which it has contracted to provide the ferry service.

[86] Placed in this light, the Board fails to see how this particular application by a trade union for a Board determination as to the required level of ferry service to be maintained by the parties to this application to protect the health or safety of the public in the event of a legal strike or lockout, can or should properly become the subject of constitutional debate as to the required level of ferry service to be maintained by the federal government to fulfill its constitutional obligation toward the province of Newfoundland and Labrador.

grève des employés du CN était incompatible et dès lors inconstitutionnel en raison des obligations auxquelles le gouvernement fédéral était tenu en vertu des *Conditions de l'adhésion de l'Île-du-Prince-Édouard*.

[83] L'affaire illustre de façon éloquente la dichotomie qui existe entre les deux régimes, c'est-à-dire que le processus régissant les relations du travail des employeurs du secteur privé et de leurs syndicats continue de s'appliquer dans son contexte particulier, indépendamment des obligations et processus constitutionnels qui existent à un niveau supérieur entre le gouvernement fédéral et les provinces concernées.

[84] Compte tenu de ce qui précède, il apparaît que, dans l'affaire qui nous occupe, l'employeur s'applique à faire trancher le mauvais litige et, essentiellement, qu'il demande au Conseil de statuer sur la mauvaise question.

[85] Le Conseil ne partage pas le point de vue selon lequel le *Code* en tant que tel ou le droit général de grève ou de lock-out reconnu par le *Code* échappent au pouvoir du législateur et qu'ils doivent dès lors être considérés comme inconstitutionnels, vu que le droit de grève ou de lock-out en question s'applique dans des circonstances où son incidence sur le niveau de service de liaison par bateaux garanti par le législateur à la province de Terre-Neuve-et-Labrador est limitée, incertaine et indirecte. Le processus des relations du travail entre le syndicat requérant, le SCOMM, et l'employeur, Marine Atlantique, peut suivre son cours de façon indépendante en conformité avec les dispositions du *Code*, et c'est le gouvernement fédéral lui-même qui doit trouver une solution à toute contradiction possible avec son obligation constitutionnelle ou à tout manquement à cet égard dans l'éventualité d'un arrêt de travail légal ayant une incidence sur l'employeur avec lequel il a conclu un marché en vue d'assurer le service de liaison par bateaux.

[86] Ayant examiné la question sous cet angle, le Conseil est incapable de voir comment la demande particulière d'un syndicat visant à ce que le Conseil détermine le niveau de service de liaison par bateaux qui doit être maintenu pour protéger la santé et la sécurité du public en cas de grève ou de lock-out peut ou devrait susciter, à juste titre, un débat constitutionnel sur le niveau de service de liaison par bateaux que le gouvernement fédéral devrait maintenir pour s'acquitter de son obligation constitutionnelle envers la province de Terre-Neuve-et-Labrador.

[87] Rather, this Board must proceed to determine the question placed before it, namely to determine the requisite level of ferry service to be maintained in order to prevent an immediate and serious danger to the safety or health of the public, in accordance with its statutory mandate and purpose. On the basis of all of the above, any such order, no matter what level is ultimately determined, would not, in the Board's view, be inconsistent with term 32(1) of the *Terms of Union*, as the two questions remain separate and distinct and are not in direct conflict.

[88] In light of the Board's findings, the Board sees no need to address the arguments of the various parties that went to the question of the specific nature and content of the constitutional obligation under term 32(1), and the interpretation to be taken from the case authorities cited as to whether the extent of the duty was only to maintain the service or to provide continuous service, and the impact of that determination in the present circumstances. Nor was there any need for the Board to address the employer's submissions regarding the various remedies and means of addressing a constitutional inconsistency, such as "reading in" the constitutional minimum to the Board's power to determine the statutorily required level of services to be maintained under the *Code*.

IV - Conclusion

[89] On the basis of all of the above, the Board finds that the two statutory provisions raised in this particular case operate on very different and distinct levels in terms of the parties they affect, the subject matter they address, the statutory objectives they serve and the indirect impact they have on each other, so as not to come into direct conflict. As a result, any finding by this Board pursuant to section 87.4 of the *Code* affecting the parties to this application, Marine Atlantic and the CMOU, relating to the maintenance of activities, would not have any direct and immediate impact upon the federal government's constitutional obligation to maintain the ferry service between North Sydney and Port aux Basques in a way that would

[87] Le Conseil doit plutôt s'employer à statuer sur la question dont il est saisi, c'est-à-dire le niveau de service de liaison par bateaux qui doit être maintenu pour prévenir des risques imminents et graves pour la sécurité ou la santé du public, en conformité avec le mandat qui lui a été conféré par la loi et l'objet du *Code*. Compte tenu de l'analyse qui précède, le Conseil est d'avis que l'ordonnance rendue, quel que soit le niveau de service qui doit être maintenu à terme, ne serait pas incompatible avec le paragraphe 32(1) des *Conditions de l'adhésion*, étant donné que les deux questions demeurent distinctes et séparées et qu'il n'y a pas de contradiction directe entre elles.

[88] Vu les conclusions auxquelles il en est arrivé, le Conseil ne voit pas la nécessité de se pencher sur les arguments des diverses parties concernant la nature et la teneur particulières de l'obligation constitutionnelle prévue au paragraphe 32(1) et la manière dont doit être interprétée la jurisprudence citée en rapport avec la question de savoir si l'obligation se limite au maintien du service ou englobe la continuité de ce service, ainsi qu'à l'incidence de cette question sur l'affaire qui nous occupe. Il n'est pas non plus nécessaire de prendre en considération les observations formulées par l'employeur quant aux divers moyens et mesures de redressement qui existent pour remédier à une incompatibilité constitutionnelle, comme tenir pour acquis que le Conseil est habilité à tenir compte du niveau de service minimal garanti pour la Constitution pour statuer sur les services qui doivent être maintenus pour l'application du *Code*.

IV - Conclusion

[89] Compte tenu de tout ce qui précède, le Conseil conclut que les deux dispositions législatives examinées en l'espèce s'appliquent dans des contextes différents et distincts pour ce qui est des parties concernées, de l'objet en cause, des objectifs législatifs visés et de l'incidence qu'elles ont indirectement l'une sur l'autre, et qu'il n'existe pas de contradiction directe entre les deux. En conséquence, toute conclusion à laquelle le Conseil en arriverait en vertu de l'article 87.4 du *Code* concernant les parties à la présente demande, Marine Atlantique et le SCOMM, relativement au niveau des activités qui doit être maintenu n'aurait aucune incidence directe et immédiate sur l'obligation constitutionnelle du gouvernement fédéral de maintenir

conflict with or be inconsistent with term 32(1) of the *Terms of Union* so as to require a constitutional remedy.

[90] The Board is thus able to proceed to fulfill its statutory mandate in the normal course, to determine the level of services to be maintained in the event of a work stoppage, necessary to prevent an immediate and serious danger to the safety or health of the public, in accordance with section 87.4 of the *Code*.

[91] Should the parties in the future be unable to resolve their differences to reach a collective agreement, and should one party elect to exercise its legal right to strike or lockout under the *Code*, then the parties to this application will be obliged to abide by any Board order prescribing the requisite level of ferry service to be maintained. As the labour relations process continues between these parties, it will be up to the federal government to assess its own options as to what steps it wishes to take to ensure its own obligation is met or to suffer the consequences and potential liability should it fail to do so.

[92] For these reasons, the Board hereby dismisses the employer's preliminary constitutional issue, and will proceed to hear the parties on the merits of the section 87.4 application at the continuation of the hearing in this matter on the dates and locations to be determined or finalized in due course.

le service de liaison par bateaux entre North Sydney et Port aux Basques, au point où il y aurait contradiction ou incompatibilité avec le paragraphe 32(1) des *Conditions de l'adhésion*, et où il serait nécessaire d'accorder une mesure de redressement.

[90] En vertu de l'article 87.4 du *Code*, le Conseil est dès lors habilité à s'acquitter du mandat qui lui est normalement conféré par la loi et à déterminer le niveau de service qui doit être maintenu en cas d'arrêt de travail pour prévenir des risques imminents et graves pour la sécurité ou la santé du public, en conformité avec l'article 87.4 du *Code*.

[91] Dans le cas où les parties seraient incapables de régler leurs différends et de conclure une convention collective et où l'une d'elles déciderait d'exercer le droit de grève ou de lock-out que lui reconnaît le *Code*, le Conseil rendra une ordonnance exécutoire établissant le niveau de service de liaison par bateaux qui doit être maintenu. Étant donné que le processus des négociations collectives se poursuit entre les parties, il appartiendra au gouvernement fédéral d'évaluer les options qui s'offrent à lui pour honorer son obligation constitutionnelle ou d'assumer les conséquences et la responsabilité éventuelles d'un manquement à cet égard.

[92] Pour les motifs exposés précédemment, le Conseil rejette par les présentes la question constitutionnelle préliminaire de l'employeur. Il entendra les observations des parties sur le bien-fondé de la demande présentée en vertu de l'article 87.4 à la reprise de l'audience dans l'affaire qui nous occupe aux dates et aux endroits qui seront déterminés ou arrêtés le moment voulu.

CASES CITED

Aéroports de Montréal, [1999] CIRB no. 23

Atomic Energy of Canada Limited, [2001] CIRB no. 122

British Columbia (Attorney General) v. *Canada (Attorney General); An Act respecting the Vancouver Island Railway (Re)*, [1994] 2 S.C.R 41

Cuddy Chicks Ltd. v. *Ontario (Labour Relations Board)*, [1991] 2 S.C.R. 5

Douglas/Kwantlen Faculty Assn. v. *Douglas College*, [1990] 3 S.C.R. 570

Friends of the Island Inc. v. *Canada (Minister of Public Works)*, [1993] 2 F.C 229 (T.D.)

AFFAIRES CITÉES

Aéroports de Montréal, [1999] CCRI nº 23

Colombie-Britannique (Procureur général) c. *Canada (Procureur général); Acte concernant le chemin de fer de l'Île de Vancouver (Re)*, [1994] 2 R.C.S. 41

Cuddy Chicks Ltd. c. Ontario (Commision des relations de travail), [1991] 2 R.C.S. 5

Douglas/Kwantlen Faculty Assn. c. *Douglas College*, [1990] 3 R.C.S. 570

Énergie atomique du Canada Limitée, [2001] CCRI nº 122

Friends of the Island Inc. c. *Canada (Ministre des Travaux publics)*, [1993] 2 C.F. 229 (1re Inst.)

Island Telecom Inc. et al., [2000] CIRB no. 59

Nav Canada, [2002] CIRB no. 168

Northern Telecom Canada Ltd. et al. v. *Communications Workers of Canada et al.*, [1983] 1 S.C.R. 733

Prince Edward Island (Minister of Transportation and Public Works) v. *Canadian National Railway Co.*, [1991] 1 F.C. 129 (C.A.)

R. (Canada) v. *R. (P.E.I.)*, [1978] 1 F.C. 533 (C.A.)

R. (Prince Edward Island) v. *R. (Canada)*, [1976] 2 F.C. 712 (T.D.)

Rivtow Marine Ltd. and Tiger Tugz Inc., [1999] CIRB no. 30; and 56 CLRBR (2d) 201

STATUTES CITED

British Columbia Terms of Union

Canada Labour Code, Part I, ss. 14(3)(f); 16(p); 87.4(1), 87.4(4); 87.7

Federal Court Act, s.57

Newfoundland Act, 12 & 13 Geo. VI, c. 22, 1949 (U.K.), term 32(1)

Prince Edward Island Terms of Union

Île-du-Prince-Édouard (Ministre des Transports et des Travaux publics) c. *Cie des chemins de fer nationaux du Canada*, [1991] 1 C.F. 129 (C.A.)

Island Telecom Inc. et autre, [2000] CCRI nº 59

Nav Canada, [2002] CCRI nº 168

Northern Telecom Canada Ltée et autre c. *Syndicat des travailleurs en communications au Canada et autre*, [1983] 1 R.C.S. 733

R. (Canada) c. *R. (Î.-P.-É.)*, [1978] 1 C.F. 533 (C.A.)

R. (Île-du-Prince-Édouard) c. *R. (Canada)*, [1976] 2 C.F. 712 (D.P.I.)

Rivtow Marine Ltd. et Tiger Tugz Inc., [1999] CCRI nº 30; et 56 CLRBR (2d) 201

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 14(3)f); 16p); 87.4(1), 87.4(4); 87.7

Conditions de l'adhésion de l'Île-du-Prince-Édouard

Conditions de l'adhésion de la Colombie-Britannique

Loi sur la Cour fédérale, art.57

Loi sur Terre-Neuve,12-13 Geo. VI, ch. 22, 1949 (R.-U.), par.32(1)

Canada Industrial Relations Board • Conseil canadien des relations industrielles
C.D. Howe Building, 240 Sparks Street, 4th Floor West, Ottawa, Ontario K1A 0X8
Édifice C.D. Howe, 240, rue Sparks, 4e étage ouest, Ottawa (Ontario) K1A 0X8
Fax: (613) 947-5407

ERRATA

October 23, 2006

Notice to subscribers

Please note that an error has come to our attention on page 1 of **Reasons for decision no. 233**.

Amended pages 1-2 are therefore enclosed.

We are sorry for any inconvenience this may have caused you.

Le 23 octobre 2006

Avis aux abonnés

Veuillez noter qu'une erreur s'est glissée à la page 1 des **Motifs de décision n° 233**.

Vous trouverez ci-joint les pages modifiées 1 et 2.

Nous nous excusons pour tout inconvénient que cela aurait pu vous causer.

Marie-France Grenier
Desktop Publishing & Production Officer
Services d'éditique et de production

Encl./p.j.

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 5-03

Reasons for decision

Serco Aviation Services Inc.,
applicant,
and
Public Service Alliance of Canada,
respondent.

Board File: 23265-C

CITED AS: Serco Aviation Services Inc.

Decision no. 233
June 3, 2003

Application for review of the bargaining unit filed pursuant to section 18 of the *Canada Labour Code* (the *Code*).

Review of bargaining unit - Section 18 - Employee status - The employer applied to exclude three employees from the bargaining unit because their changed roles and responsibilities now make them management positions - The employer argues that the position of Director, Business Development now has a subordinate employee, and is the first step of the grievance procedure for that employee - The Board's jurisprudence states that management functions go beyond the mere supervision of employees - Concepts such as "the management team" or "is responsible for" are not binding on the Board in terms of determining the status of employees under the *Code* - The position of Director, Business Development is included in the bargaining unit - As for the Director, Administration position, the Board concludes that the supervisory functions are not compromised by membership in the union or by representation by a union - Both the union and the employer want the position of Quality Control Officer to be excluded from the unit - The incumbent is privy to collective bargaining positions and strategies, decisions on personnel, grievances and other labour decisions - The position is therefore excluded from the unit - The Board amends the certification order to reflect the changes.

Motifs de décision

Serco Aviation Services Inc.,
requérante,
et
Alliance de la Fonction publique du Canada,
intimée.

Dossier du Conseil: 23265-C

CITÉ: Serco Aviation Services Inc.

Décision n° 233
le 3 juin 2003

Demande de révision de l'unité de négociation déposée en vertu de l'article 18 du *Code canadien des relations de travail* (le *Code*).

Révision de l'unité de négociation - Article 18 - Statut d'employé - L'employer a fait une demande pour exclure trois employés de l'unité de négociation parce que leurs rôles et responsabilités ont été modifiés et qu'ils occupent désormais des postes de gestion - L'employeur soutient que le poste de directeur du développement commercial supervise maintenant un employé, et est devenu le premier palier de la procédure de règlement des griefs relativement à cet employé - La jurisprudence du Conseil stipule que les fonctions de direction ne se limitent pas à la simple supervision des employés - Les termes tels que «équipe de gestion» ou «est responsable de» ne lient nullement le Conseil pour ce qui est de déterminer le statut des employés en vertu du *Code* - Le poste de directeur du développement commercial fait partie de l'unité de négociation - En ce qui concerne le poste de directeur de l'administration, le Conseil est d'avis que les fonctions de supervision ne sont pas compromises du fait que le titulaire du poste est inclus dans l'unité de négociation ou est représenté par un syndicat - Le syndicat et l'employeur veulent que le poste de préposée au contrôle de la qualité soit exclu de l'unité - La titulaire est au courant des positions et stratégies de négociation collective, des décisions touchant le personnel, des griefs et d'autres décisions liées aux relations du travail - Le poste est donc exclu de l'unité - Le Conseil modifie l'ordonnance d'accréditation pour refléter ces changements.

A panel of the Board composed of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson, Ms. Laraine C. Singler and Ms. Wendy E. Dawes, Members, considered the above-mentioned matter.

Section 16.1 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*)provides that the Board may decide any matter before it without holding an oral hearing. The Board is satisfied that the arguments and documents filed in support of this application are sufficient to decide the matter without the requirement of an oral hearing.

Parties' Representatives of Record

Mr. Alan N. Graham, for Serco Aviation Services Inc.; Ms. Anne Clark-McMunagle, for the Public Service Alliance of Canada.

These reasons for decision were written by the Vice-Chairperson.

I - Nature of the Application

[1] Serco Aviation Services Inc. (Serco or the employer) is the airport authority responsible for the administration of the Windsor, Ontario Airport. Serco has applied to exclude three employees from a bargaining unit represented by the Public Service Alliance of Canada (the PSAC or the union): Director, Business Development, Director, Administration, and Quality Control Officer. It claims that changes to the roles and responsibilities now make them management positions. As the PSAC disputes these claims, each position will be reviewed in turn.

II - Director, Business Development

A - History of the Position

[2] On April 16, 1999, the Board issued its order granting certification to the Public Service Alliance of Canada of a bargaining unit described as follows:

> all employees of Serco Aviation Services Inc., working at the Windsor Airport, **excluding** the Airport Manager, the Director, Operations/Assistant Airport Manager, the Director, Safety and Security and the Executive Assistant to the Airport Manager.

Un banc du Conseil composé de M[e] Michele A. Pineau, Vice-présidente, ainsi que de M[mes] Laraine C. Singler et Wendy E. Dawes, Membres, a examiné l'affaire mentionnée en rubrique.

L'article 16.1 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*) habilite le Conseil à trancher toute question ou toute affaire dont il est saisi sans tenir d'audience publique. Le Conseil est convaincu que les observations et les documents présentés à l'appui de la demande suffisent pour trancher l'affaire sans tenir d'audience.

Représentants des parties inscrits au dossier

M. Alan N. Graham, pour Serco Aviation Services Inc.; M[me] Anne Clark-McMunagle, pour l'Alliance de la Fonction publique du Canada.

Les motifs de la présente décision ont été rédigés par la Vice-présidente.

I - Nature de la demande

[1] Serco Aviation Services Inc. (Serco ou l'employeur) est l'autorité aéroportuaire chargée de l'administration de l'aéroport de Windsor (Ontario). Serco a présenté une demande en vue de faire exclure trois employés de l'unité de négociation représentée par l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'AFPC ou le syndicat), en l'occurrence les titulaires des postes de directeur du développement commercial, directeur de l'administration et préposé au contrôle de la qualité. Elle prétend que les rôles et responsabilités de ces employés ont été modifiés et qu'ils occupent désormais des postes de direction. Étant donné que l'AFPC conteste ces prétentions, chaque poste sera examiné séparément.

II - Directeur du développement commercial

A - Historique du poste

[2] Le 16 avril 1999, le Conseil a rendu une ordonnance accréditant l'Alliance de la Fonction publique du Canada à titre d'agent négociateur de l'unité de négociation décrite ci-après:

> tous les employés de Serco Aviation Services Inc., travaillant à l'aéroport de Windsor, **à l'exclusion** du directeur de l'aéroport, du directeur des opérations/adjoint au directeur de l'aéroport, du directeur, sécurité et protection et de l'adjointe auprès du directeur de l'aéroport.

Government
Publications

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 5-03

Reasons for decision

Serco Aviation Services Inc.,
applicant,
and
Public Service Alliance of Canada,
respondent.

Board File: 23265-C

CITED AS: Serco Aviation Services Inc.

Decision no. 233
June 3, 2003

Application for review of the bargaining unit filed pursuant to section 18.1 of the *Canada Labour Code* (the *Code*).

Review of bargaining unit - Section 18.1 - Employee status - The employer applied to exclude three employees from the bargaining unit because their changed roles and responsibilities now make them management positions - The employer argues that the position of Director, Business Development now has a subordinate employee, and is the first step of the grievance procedure for that employee - The Board's jurisprudence states that management functions go beyond the mere supervision of employees - Concepts such as "the management team" or "is responsible for" are not binding on the Board in terms of determining the status of employees under the *Code* - The position of Director, Business Development is included in the bargaining unit - As for the Director, Administration position, the Board concludes that the supervisory functions are not compromised by membership in the union or by representation by a union - Both the union and the employer want the position of Quality Control Officer to be excluded from the unit - The incumbent is privy to collective bargaining positions and strategies, decisions on personnel, grievances and other labour decisions - The position is therefore excluded from the unit - The Board amends the certification order to reflect the changes.

LIBRARY
MAR 14 2005
UNIVERSITY OF TORONTO

Motifs de décision

Serco Aviation Services Inc.,
requérante,
et
Alliance de la Fonction publique du Canada,
intimée.

Dossier du Conseil: 23265-C

CITÉ: Serco Aviation Services Inc.

Décision n° 233
le 3 juin 2003

Demande de révision de l'unité de négociation déposée en vertu de l'article 18.1 du *Code canadien des relations de travail* (le *Code*).

Révision de l'unité de négociation - Article 18.1 - Statut d'employé - L'employer a fait une demande pour exclure trois employés de l'unité de négociation parce que leurs rôles et responsabilités ont été modifiés et qu'ils occupent désormais des postes de gestion - L'employeur soutient que le poste de directeur du développement commercial supervise maintenant un employé, et est devenu le premier palier de la procédure de règlement des griefs relativement à cet employé - La jurisprudence du Conseil stipule que les fonctions de direction ne se limitent pas à la simple supervision des employés - Les termes tels que «équipe de gestion» ou «est responsable de» ne lient nullement le Conseil pour ce qui est de déterminer le statut des employés en vertu du *Code* - Le poste de directeur du développement commercial fait partie de l'unité de négociation - En ce qui concerne le poste de directeur de l'administration, le Conseil est d'avis que les fonctions de supervision ne sont pas compromises du fait que le titulaire du poste est inclus dans l'unité de négociation ou est représenté par un syndicat - Le syndicat et l'employeur veulent que le poste de préposée au contrôle de la qualité soit exclu de l'unité - La titulaire est au courant des positions et stratégies de négociation collective, des décisions touchant le personnel, des griefs et d'autres décisions liées aux relations du travail - Le poste est donc exclu de l'unité - Le Conseil modifie l'ordonnance d'accréditation pour refléter ces changements.

A panel of the Board composed of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson, Ms. Laraine C. Singler and Ms. Wendy E. Dawes, Members, considered the above-mentioned matter.

Section 16.1 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*)provides that the Board may decide any matter before it without holding an oral hearing. The Board is satisfied that the arguments and documents filed in support of this application are sufficient to decide the matter without the requirement of an oral hearing.

Parties' Representatives of Record

Mr. Alan N. Graham, for Serco Aviation Services Inc.; Ms. Anne Clark-McMunagle, for the Public Service Alliance of Canada.

These reasons for decision were written by the Vice-Chairperson.

I - Nature of the Application

[1] Serco Aviation Services Inc. (Serco or the employer) is the airport authority responsible for the administration of the Windsor, Ontario Airport. Serco has applied to exclude three employees from a bargaining unit represented by the Public Service Alliance of Canada (the PSAC or the union): Director, Business Development, Director, Administration, and Quality Control Officer. It claims that changes to the roles and responsibilities now make them management positions. As the PSAC disputes these claims, each position will be reviewed in turn.

II - Director, Business Development

A - History of the Position

[2] On April 16, 1999, the Board issued its order granting certification to the Public Service Alliance of Canada of a bargaining unit described as follows:

> all employees of Serco Aviation Services Inc., working at the Windsor Airport, **excluding** the Airport Manager, the Director, Operations/Assistant Airport Manager, the Director, Safety and Security and the Executive Assistant to the Airport Manager.

Un banc du Conseil composé de M[e] Michele A. Pineau, Vice-présidente, ainsi que de M[mes] Laraine C. Singler et Wendy E. Dawes, Membres, a examiné l'affaire mentionnée en rubrique.

L'article 16.1 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*) habilite le Conseil à trancher toute question ou toute affaire dont il est saisi sans tenir d'audience publique. Le Conseil est convaincu que les observations et les documents présentés à l'appui de la demande suffisent pour trancher l'affaire sans tenir d'audience.

Représentants des parties inscrits au dossier

M. Alan N. Graham, pour Serco Aviation Services Inc.; M[me] Anne Clark-McMunagle, pour l'Alliance de la Fonction publique du Canada.

Les motifs de la présente décision ont été rédigés par la Vice-présidente.

I - Nature de la demande

[1] Serco Aviation Services Inc. (Serco ou l'employeur) est l'autorité aéroportuaire chargée de l'administration de l'aéroport de Windsor (Ontario). Serco a présenté une demande en vue de faire exclure trois employés de l'unité de négociation représentée par l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'AFPC ou le syndicat), en l'occurrence les titulaires des postes de directeur du développement commercial, directeur de l'administration et préposé au contrôle de la qualité. Elle prétend que les rôles et responsabilités de ces employés ont été modifiés et qu'ils occupent désormais des postes de direction. Étant donné que l'AFPC conteste ces prétentions, chaque poste sera examiné séparément.

II - Directeur du développement commercial

A - Historique du poste

[2] Le 16 avril 1999, le Conseil a rendu une ordonnance accréditant l'Alliance de la Fonction publique du Canada à titre d'agent négociateur de l'unité de négociation décrite ci-après:

> tous les employés de Serco Aviation Services Inc., travaillant à l'aéroport de Windsor, **à l'exclusion** du directeur de l'aéroport, du directeur des opérations/adjoint au directeur de l'aéroport, du directeur, sécurité et protection et de l'adjointe auprès du directeur de l'aéroport.

[3] This description included the Director, Business Development in the bargaining unit. The incumbent of that position is Mr. William J. Baker. Mr. Baker subsequently filed an application for reconsideration of the original panel's decision to include his position in the bargaining unit. The reconsideration panel sent the matter back to the original panel with a request that it review the matter in light of Mr. Baker's submissions (*William J. Baker*, November 30, 1999 (CIRB LD 150)). In a subsequent decision (*Serco Aviation Services Inc.*, February 24, 2000 (CIRB LD 191)), the original panel maintained the position of Director, Business Development in the bargaining unit and provided detailed reasons for doing so. These reasons included the fact that Mr. Baker did not supervise any employees and that he had no responsibility with respect to industrial relations. The panel further remarked that his job was focussed mainly on maintaining existing business relationship and attracting new revenue-generating business for the airport authority. In that panel's view, his inclusion in the bargaining unit did not affect his role of promoting and expanding business development opportunities within the organization.

B - Parties' Positions

[4] Within this application, Serco is seeking once more to exclude this position, on the basis that there have been two key changes since the original panel included it in the bargaining unit: the Director, Business Development has a subordinate employee and is now the first step of the grievance procedure for that employee.

[5] The union opposes this exclusion on the basis of the Board's initial reasons for including it in the bargaining unit and further submits that the addition of a single employee to the incumbent is but an artifice to subvert what was a clear and unambiguous ruling of the Board.

[6] In response to the union's submissions, the employer replies that the changes to this position have been underestimated. The expansion of the Business Development Department is a response to the growing demands to raise additional revenues and, with the addition of the first subordinate employee, the director now has full personnel responsibilities including hiring, appraisals, grievances, discipline up to but not including discharge. The employer adds that the

[3] Cette description incluait le directeur du développement commercial dans l'unité de négociation. Le titulaire du poste est M. William J. Baker, qui a ultérieurement présenté une demande de réexamen de la décision du banc initial d'inclure son poste dans l'unité de négociation. Le banc de révision a renvoyé l'affaire au banc initial pour que l'affaire soit examinée à nouveau en tenant compte des observations de M. Baker (*William J. Baker*, 30 novembre 1999 (CCRI LD 150)). Dans une décision subséquente (*Serco Aviation Services Inc.*, 24 février 2000 (CCRI LD 191), le banc initial a confirmé que le poste de directeur du développement commercial était compris dans l'unité de négociation et a rendu une décision détaillée. Parmi les facteurs dont il a tenu compte figure le fait que M. Baker ne supervisait aucun employé et qu'il n'avait aucune responsabilité en matière de relations du travail. Le banc a aussi fait observer que ses fonctions consistaient principalement à entretenir les relations commerciales déjà établies et à trouver de nouveaux débouchés pour l'administration aéroportuaire. Le banc a conclu que l'inclusion de ce poste dans l'unité de négociation n'avait aucune incidence sur les activités de marketing et de recherche de débouchés.

B - Position des parties

[4] Dans le cadre de la demande dont le Conseil est saisi en l'espèce, Serco sollicite encore une fois l'exclusion du poste en faisant valoir que deux changements clés sont survenus depuis qu'il a été inclus dans l'unité de négociation par le banc initial, c'est-à-dire, le directeur du développement commercial supervise désormais un employé et il est devenu le premier palier de la procédure de règlement des griefs relativement à cet employé.

[5] Le syndicat s'oppose à l'exclusion du poste en s'appuyant sur les raisons pour lesquelles il a initialement été inclus dans l'unité de négociation et en faisant aussi valoir que l'ajout d'un subalterne n'est rien d'autre qu'un artifice pour faire annuler la décision claire et sans ambiguïté du Conseil.

[6] En réponse aux observations du syndicat, l'employeur indique que les changements apportés au poste ont été sous-estimés. À cause de la nécessité accrue de trouver de nouveaux débouchés, il a fallu étoffer le service de développement commercial, et l'ajout du premier subalterne fait en sorte que le directeur est désormais investi de tous les pouvoirs voulus en matière de ressources humaines, lesquels englobent le recrutement, l'évaluation du rendement et

director should also be part of the management's collective bargaining team, but that this has not been possible as this is not an excluded position.

C - Analysis and Decision

[7] The Board has carefully reviewed the description of duties provided by the employer as well as the organization chart dated October 8, 2002. The Board notes that Serco is a very small organization with a total staff of 21. The bulk of these employees report to other directors: three positions report to the Director, Administration, five positions report to the Director, Safety and Security, seven positions report to the Director of Operations, and but one position reports to the Director, Business Development. Other than the marketing assistant who now reports to the Director, Business Development, this structure is essentially the same as existed at the time the bargaining unit was certified.

[8] The definition of employee in section 3(1) of the *Code* excludes two types of employees from collective bargaining: those who perform management functions and those that are employed in a confidential capacity in matters relating to industrial relations.

[9] The Board has commented on several previous occasions that management functions go beyond the mere supervision of employees. In the within matter, the description of duties provided in support of the exclusion of the position of Director, Business Development addresses a broad range of responsibilities, the most important of which is the marketing function and generation of revenues for the airport. That the director is responsible for an assistant appears at best to be incidental. Being the first step, as opposed to the last step of the grievance procedure, indicates that the director has a limited range of discretion with no ultimate decision-making authority. The adjunction of a responsibility for hiring, promotion and discipline does not automatically convey upon that supervisory function the quality of management functions as contemplated by the *Code*, unless there can be seen to exist a conflict or potential conflict with other members of the bargaining unit, a circumstance not demonstrated by the employer in this case. It should be emphasized that the loyalty and integrity of a person

l'imposition de sanctions disciplinaires excluant le congédiement. L'employeur ajoute que le directeur est censé faire partie de l'équipe de négociation collective mais qu'il ne peut pas participer aux discussions pour l'instant parce que le poste n'est pas exclu.

C - Analyse et décision

[7] Le Conseil a soigneusement examiné la description de travail fournie par l'employeur ainsi que l'organigramme daté du 8 octobre 2002. Il constate que Serco est une très petite entreprise, qui ne compte que 21 employés. La plupart d'entre eux relèvent des autres directeurs: trois du directeur de l'administration, cinq du directeur de la sécurité et de la protection, sept du directeur des opérations et un seul du directeur du développement commercial. À l'exception de l'adjoint au marketing qui relève désormais du directeur du développement commercial, la structure organisationnelle est essentiellement la même que celle qui existait lorsque l'unité de négociation a été accréditée.

[8] Dans la définition de ce qu'est un employé au paragraphe 3(1) du *Code*, on exclut deux types d'employés du processus de la négociation collective, soit les personnes occupant un poste de direction ou un poste de confiance comportant l'accès à des renseignements confidentiels en matière de relations du travail.

[9] Le Conseil a déjà indiqué à plusieurs occasions que les fonctions de direction ne se limitent pas à la simple supervision d'employés. Dans l'affaire qui nous occupe, la description de travail fournie à l'appui de la demande d'exclusion du poste de directeur du développement commercial fait état d'un large éventail de responsabilités, dont les principales sont le marketing et la recherche d'occasions d'affaires pour l'aéroport. Le fait que le directeur supervise un employé est tout au plus un élément accessoire. Le fait aussi qu'il soit le premier palier de la procédure de règlement des griefs, plutôt que le dernier, est une indication que le directeur a une marge de manoeuvre limitée et qu'il ne possède pas de pouvoir décisionnel final. L'ajout de responsabilités en matière de ressources humaines englobant le recrutement, l'avancement et l'imposition de sanctions disciplinaires ne confère pas nécessairement à cette fonction de supervision la qualité d'un poste de direction au sens du *Code*, à moins de prouver qu'il existe un conflit réel ou possible avec les autres membres de l'unité de négociation, ce que

with supervisory functions is not compromised by mere membership in a union or by representation by a union.

[10] Nor is the indication that a person may "provide input for collective bargaining" conclusive of an employment in a confidential capacity in matters relating to industrial relations. This vague reference does not disclose an active policy-making role, a participation in or an influence over collective bargaining.

[11] Overall, the use of such concepts as "the management team" or "is responsible for" may reflect the authority at the lower levels of an organization to make effective operational decisions in a timely fashion. However, these concepts are not binding on the Board in terms of determining the status of employees under the *Code*. Accordingly, the position of Director, Business Development is not a position excluded from the bargaining unit.

III - Director, Administration

A - Parties' Arguments

[12] The position of Director, Administration is a new position being sought for exclusion. The employer submits that this position has grown from the Office Manager position, which now includes responsibility for the Administration Department. Hence, the incumbent supervises four employees and is the first step of the grievance procedure.

[13] The union objects to the exclusion of this position from the bargaining unit on the basis that the incumbent has an advisory role and may only make recommendations with regard to labour relations and human resources, but does not appear to have decision-making powers.

[14] In its response to the union's objection, the employer further clarified that what was originally just a section, is now a full department, and the decision-making powers of this position have been expanded to the same level as that of the Director, Operations and Director, Safety & Security. The employer submits that

l'employeur n'a pas fait en l'espèce. Il convient de faire observer que la loyauté et l'intégrité d'une personne exerçant des fonctions de supervision ne sont pas compromises du simple fait que cette personne est membre d'un syndicat ou est représentée par un syndicat.

[10] De même, le fait qu'une personne «fasse valoir son point de vue aux fins des négociations collectives» n'est pas un facteur déterminant pour conclure qu'elle occupe un poste de confiance comportant l'accès à des renseignements confidentiels en matière de relations du travail. Cette vague mention ne signifie pas que le titulaire du poste joue un rôle actif dans la formulation des politiques, qu'il participe aux négociations collectives ou qu'il influe sur le cours de celles-ci.

[11] De façon générale, l'utilisation de termes comme «équipe de gestion» ou «est responsable de» peut indiquer que les employés occupant des postes au niveau inférieur d'une organisation sont habilités à prendre des décisions opérationnelles quand le besoin s'en fait sentir. Cependant, ces termes ne lient nullement le Conseil pour ce qui est de déterminer le statut des employés en vertu du *Code*. Par conséquent, le poste de directeur du développement commercial n'est pas exclu de l'unité de négociation.

III - Directeur de l'administration

A - Argumentation des parties

[12] Le poste de directeur de l'administration est un nouveau poste dont l'employeur sollicite l'exclusion. Il s'agit de l'ancien poste de chef de bureau auquel on a ajouté la responsabilité du service de l'administration. En conséquence, le titulaire supervise quatre employés et il est le premier palier de la procédure de règlement des griefs.

[13] Le syndicat s'oppose à l'exclusion de ce poste au motif que son titulaire joue un rôle consultatif et qu'il a seulement le droit de formuler des recommandations en matière de relations du travail et de ressources humaines, sans être investi, semble-t-il, de pouvoirs décisionnels.

[14] Dans sa réponse au syndicat, l'employeur précise que ce qui était à l'origine une simple section est maintenant un service complet et que les pouvoirs décisionnels du titulaire du poste ont été élargis et correspondent désormais à ceux du directeur des opérations et du directeur de la sécurité et de la

"the Director now has full personnel responsibilities including hiring, appraisals, grievances and discipline up to but not including discharge."

[15] The employer argues that the Airport Management Committee, made up of the Airport General Manager and the four directors, has the responsibility and authority to handle all corporate matters at the airport.

[16] Just as for the Director, Business Development, the employer argues that the Director, Administration should also be part of management's committee collective bargaining team, but that this had not been possible as this is not an excluded position.

B - Analysis and Decision

[17] The job description submitted to the Board in support of the exclusion of this position is stated in the briefest of terms. However, the Board notes the similarity between this job description and that of the Director, Business Development in terms of supervisory responsibilities, that is, being but the first step of the grievance procedure with a limited range of discretion to make recommendations for termination. This is the only mention of any authority with respect to the employees being supervised. It is also noteworthy that the Director, Business Development is only credited with "input for collective bargaining."

[18] Thus, in the absence of any final decision-making authority and for the same reasons as were noted for the Director, Business Development, the Board is of the view that the supervisory functions of the Director, Administration are not compromised by membership in the union or by representation by a union.

[19] As for the Director, Administration, the Board is of the view that in the absence of a wider discretion of delegated authority with respect to the workplace, the presence of either of these directors at the bargaining table is not determinative of the employer's position during collective bargaining.

protection. L'employeur fait valoir que «le directeur est désormais investi de tous les pouvoirs voulus en matière de ressources humaines, lesquels englobent le recrutement, l'évaluation du rendement, le règlement des griefs et l'imposition de sanctions disciplinaires mais non le congédiement».

[15] L'employeur soutient que le comité de gestion de l'aéroport, composé du directeur général de l'aéroport et des quatre directeurs, a la responsabilité et le pouvoir de s'occuper de toutes les questions commerciales à l'aéroport.

[16] L'employeur soutient que tout comme le directeur du développement commercial, le directeur de l'administration devrait aussi faire partie de l'équipe de négociation du comité de gestion mais qu'il ne peut pas participer aux discussions pour l'instant parce que le poste n'est pas exclu.

B - Analyse et décision

[17] La description de travail soumise au Conseil à l'appui de la demande d'exclusion du poste est des plus succinctes. Cependant, le Conseil constate qu'il y a des similitudes entre cette description de travail et celle du directeur du développement commercial sur le plan des responsabilités en matière de supervision, c'est-à-dire que le titulaire est le premier palier de la procédure de règlement des griefs et qu'il peut tout au plus recommander le congédiement d'employés. C'est la seule mention qui existe d'un pouvoir quelconque en matière de supervision. Il convient aussi de préciser que le directeur du développement commercial est uniquement appelé à «faire valoir son point de vue aux fins des négociations collectives».

[18] En conséquence, compte tenu de l'absence de tout pouvoir décisionnel final et pour les motifs invoqués dans le cas du poste de directeur du développement commercial, le Conseil est d'avis que les fonctions de supervision du directeur de l'administration ne sont pas compromises du fait que le titulaire du poste est inclus dans l'unité de négociation ou est représenté par un syndicat.

[19] En ce qui concerne le directeur de l'administration, le Conseil est d'avis qu'en l'absence d'une plus grande délégation de pouvoirs eu égard au lieu de travail, la présence de l'un ou l'autre des deux directeurs à la table de négociation n'a pas une incidence déterminante sur la position de négociation de l'employeur.

IV - Quality Control Officer

A - Parties' Positions

[20] The position "Executive Assistant to the Airport General Manager" was excluded from the bargaining unit as part of the original certification order. When the incumbent left the position, a junior employee, member of the bargaining unit, was promoted and the position was renamed Quality Control Officer, in order to emphasize the importance of the ISO program duties that the position had always included.

[21] The letter of offer to the incumbent, however, indicates that the position is to be part of the bargaining unit and union dues have been deducted since June 18, 2001. The employer submits that the inclusion of this employee in the bargaining unit was an administrative error and now seeks clarification of this employee's status.

[22] The union does not oppose the employer's application to exclude this position and is prepared to accept the employer's submissions that the duties of the Quality Control Officer are similar to those of the Executive Assistant to the Airport General Manager, even if there has been a change in emphasis with respect to certain duties. Therefore, the union agrees both to the change of title and the exclusion of the position from the bargaining unit.

[23] Nevertheless, the union takes the position that the exclusion should not be retroactive to the date of hiring, but be treated as a new application and be effective as of the date of the Board's determination of exclusion. The employer is prepared to accept this compromise.

B - Analysis and Decision

[24] The Board takes note of the parties' positions and the fact that an equivalent position was excluded in the original certification order. It is the Board's view that the incumbent's responsibilities as confidential assistant to the Airport General Manager, the highest management position at the Windsor Airport, which makes her privy to collective bargaining positions and strategies, decisions on personnel, grievances, disciplinary proceedings, personnel appraisals and other

IV - Préposé au contrôle de la qualité

A - Position des parties

[20] Le poste «d'adjointe auprès du directeur de l'aéroport» a été exclu de l'unité de négociation dans l'ordonnance initiale du Conseil. Au départ de la titulaire du poste, c'est un membre de l'unité de négociation comptant moins d'ancienneté qui a été promu et le titre du poste a été remplacé par celui de préposé au contrôle de la qualité afin de mettre l'accent sur les fonctions liées au programme ISO que le poste a toujours comportées.

[21] Cependant, dans la lettre d'offre adressée au titulaire, il est indiqué que le poste est inclus dans l'unité de négociation et que les cotisations syndicales n'ont pas été prélevées depuis le 18 juin 2001. L'employeur indique que l'inclusion de ce poste dans l'unité de négociation est le fait d'une erreur administrative et qu'il voudrait maintenant faire clarifier le statut de l'employé.

[22] Le syndicat ne s'oppose nullement à l'exclusion de ce poste et il est disposé à accepter les observations de l'employeur selon lesquelles les fonctions de préposé au contrôle de la qualité sont identiques à celles de l'adjointe auprès du directeur de l'aéroport, même si des changements ont été apportés pour mettre davantage l'accent sur certaines tâches. En conséquence, le syndicat consent à la modification du titre du poste et à son exclusion de l'unité de négociation.

[23] Quoi qu'il en soit, le syndicat fait valoir que l'exclusion du poste ne devrait pas être rétroactive à la date d'embauche, mais qu'elle devrait plutôt être traitée comme s'il s'agissait d'une nouvelle demande et prendre effet à la date de la décision du Conseil. L'employeur est disposé à accepter ce compromis.

B - Analyse et décision

[24] Le Conseil prend acte des observations formulées par les parties et du fait qu'un poste équivalent a été exclu dans l'ordonnance initiale d'accréditation. Le Conseil est d'avis que les responsabilités à titre d'adjointe auprès du directeur de l'aéroport, le poste de direction le plus élevé à l'aéroport de Windsor, qui font que la titulaire du poste a accès à des renseignements confidentiels et qu'elle est au courant des positions et stratégies de négociation collective, des décisions

labour decisions, may create a conflict or potential conflict with other members of the bargaining unit.

[25] Accordingly, the Board is prepared to exclude the position of Quality Control Officer as requested by the employer.

V - Amendment of the Certification Order

[26] For these reasons, the certification order is to be amended as follows:

> all employees of Serco Aviation Services Inc., working at the Windsor Airport, **excluding** the Airport General Manager, the Director, Operations/Assistant Airport Manager, the Director, Safety and Security and the Quality Control Officer.

[27] The amended order is attached to this decision.

CASES CITED

Baker (William J.), November 30, 1999 (CIRB LD 150)

Serco Aviation Services Inc., February 24, 2000 (CIRB LD 191)

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 3(1); 16.1

touchant le personnel, des griefs, des procédures disciplinaires, des évaluations du rendement et d'autres décisions liées aux relations du travail peuvent créer un conflit réel ou possible avec les autres membres de l'unité de négociation.

[25] En conséquence, le Conseil est disposé à accéder à la demande de l'employeur et à exclure le poste de préposé au contrôle de la qualité.

V - Modification de l'ordonnance d'accréditation

[26] Pour les motifs exposés précédemment, l'ordonnance d'accréditation est modifiée de la façon suivante:

> tous les employés de Serco Aviation Services Inc., travaillant à l'aéroport de Windsor, **à l'exclusion** du directeur général de l'aéroport, du directeur des opérations/adjoint au directeur de l'aéroport, du directeur, sécurité et protection et du préposé au contrôle de la qualité.

[27] L'ordonnance modifiée est annexée à la présente décision.

AFFAIRES CITÉES

Baker (William J.), 30 novembre 1999 (CCRI LD 150)

Serco Aviation Services Inc., 24 février 2000 (CCRI LD 191)

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 3(1); 16.1

MAR 0 1 2005

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 5-03

Reasons for decision

Council of Atlantic Telecommunications Unions,
applicant,
and
Aliant Telecom Inc.,
employer.

CITED AS: Aliant Telecom Inc.

Board File: 21595-C

Decision no. 234
June 16, 2003

Successor employer - Collective agreement provisions - The applicant union applied to the Board for a declaration that the New Brunswick clerical group (clerical group) be included under the New Brunswick Operator Services collective agreement following a declaration that the respondent employer was the successor employer - Prior to the successor employer declaration, the employees of the clerical group had never been represented by any union - The dispute between the parties was merely which provisions from the collective agreement should apply, not which collective agreement would apply - The Board's overriding criteria for the application of any specific collective agreement provision to the clerical group was the determination of the extent to which they could be applied with minimal or no disruption to the Operator Services employees and the clerical employees - An existing collective agreement applies to the newly added employees to the extent that it may be reasonably construed to do so - After determining which provisions applied, the Board instructed the parties to agree upon a retroactive date, failing which the parties would have to provide written submissions to the Board.

Motifs de décision

Le Conseil des syndicats en télécommunications de l'Atlantique,
requérant,
et
Aliant Telecom Inc.,
employeur.

CITÉ: Aliant Telecom Inc.

Dossier du Conseil: 21595-C

Décision n° 234
le 16 juin 2003

Employeur successeur - Dispositions de la convention collective - Le syndicat requérant a présenté une demande au Conseil visant à ce que les employés du groupe du soutien administratif du Nouveau-Brunswick (le groupe de soutien) soient assujettis à la convention collective du Service des téléphonistes du Nouveau-Brunswick à la suite d'une déclaration que l'employeur intimé était l'employeur successeur - Avant que le Conseil rende la déclaration d'employeur successeur, les employés du groupe du soutien administratif n'avaient jamais été représentés par quelque syndicat que ce soit - Le conflit entre les parties porte donc exclusivement sur la question de savoir quelles dispositions de la convention collective applicable au service des téléphonistes du Nouveau-Brunswick doivent s'appliquer et non quelle convention collective doit s'appliquer - Aux fins de l'application de toute disposition expresse de la convention collective aux employés du groupe du soutien administratif du Nouveau-Brunswick, le Conseil a tenté, d'abord et avant tout, de déterminer la mesure dans laquelle les dispositions de la convention collective pouvaient s'appliquer sans nuire aux employés du Service des téléphonistes ni aux employés du groupe du soutien administratif - La convention collective en vigueur s'applique aux nouveaux membres de l'unité dans la mesure où elle pourrait s'appliquer à juste titre à eux - Après avoir déterminé les dispositions qui s'appliquent, le Conseil a ordonné aux parties de s'entendre sur une date rétroactive, à défaut de quoi elles devront présenter des observations écrites au Conseil.

The Board was composed of Mr. Gordon D. Hamilton, Vice-Chairperson, and Ms. Sonia Gaal and Mr. Daniel Charbonneau, Members.

Counsel of Record

Ms. Terry L. Roane, Q.C., Mr. David A. Mombourquette, and Mr. Kevin A. Kindred, for Aliant Telecom Inc.;
Mr. Ronald A. Pink, Q.C., and Ms. Bettina Quistgaard, for the Council of Atlantic Telecommunications Unions.

These reasons for decision were written by Mr. Gordon D. Hamilton, Vice-Chairperson.

I - Nature of the Application and Background Facts

[1] On October 20, 2000, Aliant Telecom Inc. (Aliant or the employer) applied to the Canada Industrial Relations Board, seeking for a declaration that Aliant is the successor employer to Maritime Tel & Tel Limited (MTT), Island Telecom Inc. (IslandTel), NBTel Inc. (NBTel), NewTel Communications Inc. (NewTel), NewTel Mobility Limited (NewTel Mobility) and Island Tel Advanced Solutions Inc. (ITAS), pursuant to sections 44, 45 and 46 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*).

[2] In the same application, Aliant also requested that the Board conduct a general review of the existing bargaining unit structure, pursuant to sections 18 and 18.1 of the *Code*. Aliant proposed a single non-management bargaining unit that would constitute a merger of all the existing certified and voluntarily recognized bargaining units. It further proposed that the new bargaining unit should include all employees of Aliant Telecom Inc., excluding first level managers and those above, persons employed in a confidential capacity, and clerical employees in New Brunswick who are currently unorganized. On October 17, 2001, the Board declared that the Council of Atlantic Telecommunications Unions (CATU or the union) be certified as the bargaining agent for those employees of Aliant who were the subject of Aliant's application.

Le Conseil était composé de M^{e} Gordon D. Hamilton, Vice-président, et de M^{e} Sonia Gaal et M. Daniel Charbonneau, Membres.

Procureurs inscrits au dossier

M^{e} Terry L. Roane, c.r., M^{e} David A. Mombourquette et M^{e} Kevin A. Kindred, pour Aliant Telecom Inc.;
M^{e} Ronald A. Pink, c.r., et M^{e} Bettina Quistgaard, pour le Conseil des syndicats en télécommunications de l'Atlantique.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M^{e} Gordon D. Hamilton, Vice-président.

I - Nature de la demande et historique

[1] Le 20 octobre 2000, Aliant Telecom Inc. (Aliant ou l'employeur) a présenté au Conseil canadien des relations industrielles une demande visant à ce qu'Aliant soit déclarée l'employeur successeur de Maritime Tel & Tel Limited (MTT), Island Telecom Inc. (IslandTel), NBTel Inc. (NBTel), NewTel Communications Inc. (NewTel), NewTel Mobility Limited (NewTel Mobility) et Island Tel Advanced Solutions Inc. (ITAS), en vertu des articles 44, 45 et 46 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*).

[2] Aliant demandait aussi au Conseil de procéder à un examen général de la structure actuelle de négociation, aux termes des articles 18 et 18.1 du *Code*. Aliant proposait par ailleurs de créer une unité de négociation unique composée des employés exerçant des fonctions autres que celles de gestion, ce qui reviendrait à regrouper toutes les unités de négociation accréditées existantes ayant fait l'objet d'une reconnaissance volontaire. Aliant était également d'avis que la nouvelle unité de négociation devait englober tout l'effectif d'Aliant Telecom Inc., à l'exclusion des gestionnaires de premier niveau et de ceux de rang supérieur, des employés exerçant des fonctions confidentielles et des employés du groupe du soutien administratif du Nouveau-Brunswick, qui ne sont pas syndiqués pour l'instant. Le 17 octobre 2001, le Conseil a rendu une ordonnance accréditant le Conseil des syndicats en télécommunications de l'Atlantique (le CSTA ou le syndicat) à titre d'agent négociateur des employés d'Aliant visés par la demande de cette dernière.

[3] On September 25, 2001, as amended on October 18, 2001, the Board issued the following interim order:

WHEREAS Aliant Telecom Inc. (the applicant) filed an application with the Board on October 20, 2000, pursuant to sections 18, 18.1, 35, 44, 45, and 46 of the *Canada Labour Code* seeking a consolidation of nine bargaining units currently represented by the respondents, the Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada and its Locals 401 and 410, and by the Atlantic Communication and Technical Workers' Union;

AND WHEREAS both the applicant and the respondents agreed:

(a) that the existing bargaining unit structures were no longer appropriate in light of the merger of the four telecommunication companies operating in the Atlantic Provinces; and

(b) that it was their joint belief that a single bargaining unit incorporating all nine of the existing bargaining units constitutes an appropriate bargaining unit; and

(c) that they desired an opportunity, as contemplated in section 18.1(2), to resolve various issues outstanding between them, including, inter alia, the problem of the inconsistent scope lines as between the existing bargaining units, the inclusion/exclusion of the disputed positions set out in Schedule A to the union's reply dated May 18, 2001 (as amended by adding team administrators), the inclusion/exclusion of positions titled TAC's, coaches, small business consultants and sales associates;

AND WHEREAS the Board received written submissions and oral representations both prior to and during a public hearing conducted in Halifax on July 30 and 31, 2001.

NOW, THEREFORE, THE BOARD:

1. Declares that the existing bargaining units described in CIRB certification orders 5743-U, 6305-U, 7102-U, 6335-U, 7828-U, 7829-U, 6336-U, 6337-U, and 7596-U, are no longer appropriate for collective bargaining.

2. Orders, subject to such further submissions that may be requested by the Board, that there shall be a single bargaining unit comprised of all employees of Aliant Telecom Inc. presently covered by the existing bargaining units described in CIRB certification orders 5743-U, 6305-U, 7102-U, 6335-U, 7828-U, 7829-U, 6336-U, 6337-U, and 7596-U.

3. Orders the parties, pursuant to section 18.1(2), to fervently seek to reach an agreement concerning those issues in dispute between them arising out of their agreement that a single bargaining unit constitutes an appropriate bargaining unit, including, without limiting, those issues listed in paragraph (c) above, and shall advise the Board's Regional Director, John Vines, of any progress, or lack thereof, on a monthly basis.

[3] Le 25 septembre 2001, le Conseil a rendu l'ordonnance provisoire suivante, modifiée le 18 octobre 2001:

ATTENDU QUE Aliant Telecom Inc. (le requérant) a présenté au Conseil, le 20 octobre 2000, une demande en vertu des articles 18, 18.1, 35, 44, 45, et 46 du *Code canadien du travail* en vue de regrouper neuf unités de négociation qui sont actuellement représentées par les intimés, le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier et ses sections locales 401 et 410, ainsi que le Syndicat des travailleurs en communication et des techniciens de l'Atlantique;

ET ATTENDU QUE le requérant et les intimés conviennent:

a) que les structures actuelles de négociation ne sont plus appropriées par suite de la fusion des quatre sociétés de télécommunication exploitant une entreprise dans les provinces de l'Atlantique;

b) qu'une seule unité de négociation, englobant les neuf unités existantes, constitue une unité habile à négocier collectivement;

c) qu'aux termes du paragraphe 18.1(2), le Conseil devrait leur accorder la possibilité de régler les diverses questions qui demeurent en litige, dont le problème des champs d'application des unités existantes, l'inclusion et l'exclusion des postes mentionnés à l'annexe A de la réponse du syndicat datée du 18 mai 2001 (et modifiée par l'ajout des chefs d'équipe), l'inclusion ou l'exclusion des postes de contrôleur d'accès des terminaux, d'encadreur, de conseiller auprès des petites entreprises et d'agent commercial adjoint;

ET ATTENDU QUE le Conseil a reçu les observations écrites des parties et a ensuite entendu leurs plaidoiries à l'audience publique tenue à Halifax les 30 et 31 juillet 2001.

EN CONSÉQUENCE, LE CONSEIL:

1. Déclare que les unités de négociation actuelles décrites dans les ordonnances d'accréditation du CCRI nos 5743-U, 6305-U, 7102-U, 6335-U, 7828-U, 7829-U, 6336-U, 6337-U et 7596-U ne sont plus habiles à négocier collectivement.

2. Ordonne, sous réserve des observations supplémentaires que le Conseil pourra exiger, que soit constituée une unité de négociation unique composée de tous les employés de Aliant Telecom Inc. qui sont actuellement membres des unités de négociation existantes décrites dans les ordonnances d'accréditation du CCRI nos 5743-U, 6305-U, 7102-U, 6335-U, 7828-U, 7829-U, 6336-U, 6337-U et 7596-U.

3. Ordonne aux parties, aux termes du paragraphe 18.1(2), de s'employer avec ferveur à régler les questions controversées résultant de leur conviction commune que les unités de négociation existantes ne sont plus habiles à négocier collectivement, sans se limiter aux questions précisées à l'alinéa c) qui précède, et d'informer chaque mois le directeur régional du Conseil, M. John Vines, des progrès réalisés ou de l'absence de progrès.

4. Determines, effective on the date of this order, that those employees commonly referred to as the New Brunswick clerical group shall be included in the single bargaining unit generally described in paragraph 2 above of this order, reserving its decision on any issue which may arise as a result of the implementation of this order of inclusion.

5. The Board hereby orders that December 31, 2001 shall be the common expiry date for the collective agreements applicable to the nine non-management bargaining units. Irrespective of when notice to bargain is issued by either of the parties, collective bargaining should begin no earlier than November 1, 2001.

[4] Pursuant to the reserved jurisdiction set out in paragraph 4 of the above interim order, the CATU applied to the Board for a declaration that the New Brunswick clerical group be included under the New Brunswick Operator Services collective agreement. Through the agreement of the parties, the application is being determined on the basis of written submissions alone.

[5] The parties relied upon the following *Code* provisions, in support of their respective positions concerning the appropriateness of applying the New Brunswick Operator Services collective agreement for the New Brunswick clerical group:

16. The Board has, in relation to any proceeding before it, power

...

(p) to decide for all purposes of this Part any question that may arise in the proceeding, including, without restricting the generality of the foregoing, any question as to whether

(i) a person is an employer or an employee,

(ii) a person performs management functions or is employed in a confidential capacity in matters relating to industrial relations,

(iii) a person is a member of a trade union,

(iv) an organization or association is an employers' organization, a trade union or a council of trade unions,

(v) a group of employees is a unit appropriate for collective bargaining,

(vi) a collective agreement has been entered into,

(vii) any person or organization is a party to or bound by a collective agreement, and

4. Détermine qu'en date de la présente ordonnance, les employés faisant partie du groupe du soutien administratif du Nouveau-Brunswick sont inclus dans l'unité de négociation unique décrite de manière générale au paragraphe 2 qui précède, et se réserve le droit de trancher toute question qu'il pourrait être appelé à trancher, relativement à la mise à exécution de la présente ordonnance d'inclusion.

5. Le Conseil ordonne par la présente que le 31décembre 2001sera la date d'expiration s'appliquant de façon universelle aux conventions collectives respectives visant les neuf unités de négociation du personnel opérationnel. Peu importe la date à laquelle l'avis de négocier est émis par une ou l'autre des parties, les négociations collectives ne devraient pas commencer avant le 1er novembre 2001.

[4] Se fondant sur la compétence que le Conseil s'est réservée au paragraphe 4 de l'ordonnance provisoire précitée, le CSTA a présenté à celui-ci une demande visant à ce que les employés du groupe du soutien administratif du Nouveau-Brunswick soit assujetti à la convention collective du Service des téléphonistes du Nouveau-Brunswick. Sur consentement des parties, la demande en question est tranchée sur le fondement des observations écrites seulement.

[5] Les parties ont invoqué les dispositions suivantes du *Code* à l'appui de leurs positions respectives sur la pertinence d'appliquer la convention collective du Service des téléphonistes du Nouveau-Brunswick aux employés du groupe du soutien administratif du Nouveau-Brunswick:

16. Le Conseil peut, dans le cadre de toute affaire dont il connaît:

...

p) trancher, dans le cadre de la présente partie, toute question qui peut se poser à l'occasion de la procédure, et notamment déterminer:

(i) si une personne est un employeur ou un employé,

(ii) si une personne occupe un poste de direction ou un poste de confiance comportant l'accès à des renseignements confidentiels en matière de relations de travail,

(iii) si une personne adhère à un syndicat,

(iv) si une organisation est une organisation patronale, un syndicat ou un regroupement de syndicats,

(v) si un groupe d'employés constitue une unité habile à négocier collectivement,

(vi) si une convention collective a été conclue,

(vii) si une personne ou une organisation est partie à une convention collective ou est liée par celle-ci,

(viii) a collective agreement is in operation.

...

18.1(1) On application by the employer or a bargaining agent, the Board may review the structure of the bargaining units if it is satisfied that the bargaining units are no longer appropriate for collective bargaining.

(2) If the Board reviews, pursuant to subsection (1) or section 35 or 45, the structure of the bargaining units, the Board

(a) must allow the parties to come to an agreement, within a period that the Board considers reasonable, with respect to the determination of bargaining units and any questions arising from the review; and

(b) may make any orders it considers appropriate to implement any agreement.

(3) If the Board is of the opinion that the agreement reached by the parties would not lead to the creation of units appropriate for collective bargaining or if the parties do not agree on certain issues within the period that the Board considers reasonable, the Board determines any question that arises and makes any orders it considers appropriate in the circumstances.

(4) For the purposes of subsection (3), the Board may

(a) determine which trade union shall be the bargaining agent for the employees in each bargaining unit that results from the review;

(b) amend any certification order or description of a bargaining unit contained in any collective agreement;

(c) if more than one collective agreement applies to employees in a bargaining unit, decide which collective agreement is in force;

(d) amend, to the extent that the Board considers necessary, the provisions of collective agreements respecting expiry dates or seniority rights, or amend other such provisions;

(e) if the conditions of paragraphs 89(1)(a) to (d) have been met with respect to some of the employees in a bargaining unit, decide which terms and conditions of employment apply to those employees until the time that a collective agreement becomes applicable to the unit or the conditions of those paragraphs are met with respect to the unit; and

(f) authorize a party to a collective agreement to give notice to bargain collectively.

...

50. Where notice to bargain collectively has been given under this Part,

...

(b) the employer shall not alter the rates of pay or any other term or condition of employment or any right or privilege of the

(viii) si une convention collective est en vigueur.

...

18.1(1) Sur demande de l'employeur ou d'un agent négociateur, le Conseil peut réviser la structure des unités de négociation s'il est convaincu que les unités ne sont plus habiles à négocier collectivement.

(2) Dans le cas où, en vertu du paragraphe (1) ou des articles 35 ou 45, le Conseil révise la structure des unités de négociation:

a) il donne aux parties la possibilité de s'entendre, dans le délai qu'il juge raisonnable, sur la détermination des unités de négociation et le règlement des questions liées à la révision;

b) il peut rendre les ordonnances qu'il juge indiquées pour mettre en oeuvre l'entente.

(3) Si le Conseil est d'avis que l'entente conclue par les parties ne permet pas d'établir des unités habiles à négocier collectivement ou si certaines questions ne sont pas réglées avant l'expiration du délai qu'il juge raisonnable, il lui appartient de trancher toute question en suspens et de rendre les ordonnances qu'il estime indiquées dans les circonstances.

(4) Pour l'application du paragraphe (3), le Conseil peut:

a) déterminer quel syndicat sera l'agent négociateur des employés de chacune des unités de négociation définies à l'issue de la révision;

b) modifier l'ordonnance d'accréditation ou la description d'une unité de négociation dans une convention collective;

c) si plusieurs conventions collectives s'appliquent aux employés d'une unité de négociation, déterminer laquelle reste en vigueur;

d) apporter les modifications qu'il estime nécessaires aux dispositions de la convention collective qui portent sur la date d'expiration ou les droits d'ancienneté ou à toute autre disposition de même nature;

e) si les conditions visées aux alinéas 89(1)a) à d) ont été remplies à l'égard de certains des employés d'une unité de négociation, décider quelles conditions de travail leur sont applicables jusqu'à ce que l'unité devienne régie par une convention collective ou jusqu'à ce que les conditions visées à ces alinéas soient remplies à l'égard de l'unité;

f) autoriser l'une des parties à une convention collective à donner à l'autre partie un avis de négociation collective.

...

50. Une fois l'avis de négociation collective donné aux termes de la présente partie, les règles suivantes s'appliquent:

...

b) tant que les conditions des alinéas 89(1)a) à d) n'ont pas été remplies, l'employeur ne peut modifier ni les taux des salaires

employees in the bargaining unit, or any right or privilege of the bargaining agent, until the requirements of paragraphs 89(1)(a) to (d) have been met, unless the bargaining agent consents to the alteration of such a term or condition, or such a right or privilege.

...

56. A collective agreement entered into between a bargaining agent and an employer in respect of a bargaining unit is, subject to and for the purposes of this Part, binding on the bargaining agent, every employee in the bargaining unit and the employer.

[6] Prior to the Board's order dated September 25, 2001, Aliant's employees known as the New Brunswick clerical group had never been represented by any union. By way of contrast, Aliant's clerical employees in Nova Scotia, Newfoundland and Prince Edward Island had been organized for many years. In each of the four Atlantic provinces, employees had been organized along provincial lines, reflective of the previous provincially structured corporations, and in related work groupings. For example, Aliant employees in Nova Scotia had three collective agreements reflecting the three former bargaining units in existence, structured on the basis of craft employees, clerical employees and operator services employees. In New Brunswick, there were two bargaining units reflecting the operator services and craft employees respectively.

[7] Consistent with the Board's direction, the parties called upon the assistance of arbitrator James Oakley to determine certain issues arising from the creation of the new single bargaining unit comprised of the previously independent nine bargaining units and the New Brunswick clerical group. In arbitrator Oakley's interim award dated February 19, 2002, the issues of seniority, employee transfers, vacancies, bumping, severance, dispute resolution and the review of consolidations and reorganizations within Aliant would be governed by an interim collective agreement that formed part of the award, which would apply to those covered by the new single bargaining unit. Certain aspects of his award

ni les autres conditions d'emploi, ni les droits ou avantages des employés de l'unité de négociation ou de l'agent négociateur, sans le consentement de ce dernier.

...

56. Pour l'application de la présente partie et sous réserve des dispositions contraires de celle-ci, la convention collective conclue entre l'agent négociateur et l'employeur lie l'agent négociateur, les employés de l'unité de négociation régie par la convention et l'employeur.

[6] Avant que le Conseil rende l'ordonnance du 25 septembre 2001, les employés d'Aliant faisant partie du groupe du soutien administratif du Nouveau-Brunswick n'avaient jamais été représentés par quelque syndicat que ce soit. En revanche, les employés d'Aliant faisant partie des employés du groupe du soutien administratif de la Nouvelle-Écosse, de Terre-Neuve et de l'Île-du-Prince-Édouard avaient été représentés depuis nombre d'années. Dans chacune des quatre provinces de l'Atlantique, les employés avaient été syndiqués à l'échelle provinciale de manière à tenir compte des sociétés auparavant structurées sous le régime provincial, et dans des regroupements de travail liés. Ainsi, les employés d'Aliant en Nouvelle-Écosse avaient conclu trois conventions collectives qui tenaient compte des trois anciennes unités de négociation qui existaient alors, et qui étaient structurées en fonction des employés de métier, des employés du soutien administratif et des employés du Service des téléphonistes. Au Nouveau-Brunswick, deux unités de négociation avaient été formées pour représenter le Service des téléphonistes et les employés de métier respectivement.

[7] Conformément à l'ordonnance rendue par le Conseil, les parties ont demandé l'aide de M. James Oakley, arbitre, pour trancher certaines questions découlant de la création d'une nouvelle unité de négociation unique composée des neuf unités de négociation auparavant indépendantes et des employés du groupe du soutien administratif du Nouveau-Brunswick. Si l'on se reporte à la décision provisoire rendue le 19 février 2002 par l'arbitre Oakley, les questions d'ancienneté, de mutation des employés, d'emplois à pourvoir, de supplantation, de fin d'emploi et de règlement des différends ainsi que l'examen des regroupements et des réorganisations au

were further clarified by him in a supplementary award dated October 7, 2002.

II - Position of the Parties

[8] Both the applicant trade union and the employer proposed that, if any collective agreement was to be applied to the New Brunswick clerical group, it should be comprised of applicable portions of the Operator Services collective agreement. The employer's position was outlined in its submission as follows:

> 18. ... the parties agree to some extent in their efforts to confirm the terms and conditions of employment applicable to the New Brunswick Clerical group.
>
> 19. Aliant agrees that certain procedural rights ought to be extended to New Brunswick clerical employees in order to reflect the fact that they are now represented by a bargaining agent. Aliant also agrees that in the areas where it would be appropriate to extend such rights, the rights should be patterned after those contained in the New Brunswick Operator Services agreement.
>
> 20. Accordingly, the parties agree that the following provisions of the Operator Services agreement should be extended to New Brunswick clerical employees:
>
> (a) Article 3 - Union Membership
>
> (b) Article 4 - Union Representation
>
> (c) Articles 5.01, 5.02, 5.03 and 5.07 - Time Allowance
>
> (d) Article 15 - Grievance and Arbitration
>
> (e) Article 25 - Bulletin Boards
>
> (f) Article 26 - Labour Management Meetings
>
> 21. The Council, in turn, recognizes that its suggested approach of sweeping the New Brunswick Clerical group into the Operator Services agreement as a whole has some limitations. It recognizes that at least the following provisions cannot practicably be applied to the New Brunswick Clerical group:
>
> (a) Article 9 - those definitions concerning employment status and classification, such as "regular employee", "temporary

sein d'Aliant devaient être régis par une convention collective provisoire faisant partie de la décision arbitrale, qui s'appliquerait aux employés compris dans la nouvelle unité de négociation unique. Certains aspects de cette décision arbitrale ont été clarifiés par l'arbitre dans une décision arbitrale supplémentaire rendue le 7 octobre 2002.

II - Position des parties

[8] Le syndicat requérant et l'employeur s'entendent sur une chose: si une convention collective doit s'appliquer aux employés du groupe du soutien administratif du Nouveau-Brunswick, elle doit inclure les dispositions applicables de la convention collective conclue par le Service des téléphonistes. L'employeur a énoncé sa position dans les termes suivants dans ses observations:

> 18. ... les parties s'entendent, dans une certaine mesure, quant à leurs efforts pour confirmer les conditions d'emploi applicables aux employés du groupe du soutien administratif du Nouveau-Brunswick.
>
> 19. Aliant reconnaît que certains droits procéduraux doivent être reconnus aux employés du groupe du soutien administratif du Nouveau-Brunswick pour tenir compte du fait qu'ils sont maintenant représentés par un agent négociateur. Aliant convient également que, dans les domaines où il conviendrait de les reconnaître, ces droits devraient être semblables à ceux qui sont prévus dans la convention collective applicable au Service des téléphonistes du Nouveau-Brunswick.
>
> 20. Par conséquent, les parties conviennent que les dispositions suivantes de la convention applicable au Service des téléphonistes devraient s'appliquer aux employés du groupe du soutien administratif du Nouveau-Brunswick:
>
> a) article 3 - adhésion syndicale
>
> b) article 4 - représentation syndicale
>
> c) articles 5.01, 5.02, 5.03 et 5.07 - temps accordé
>
> d) article 15 - griefs et arbitrage
>
> e) article 25 - tableaux d'affichage
>
> f) article 26 - réunions patronales-syndicales
>
> 21. En contrepartie, le Conseil reconnaît que sa suggestion d'assujettir les employés du groupe du soutien administratif du Nouveau-Brunswick à l'ensemble de la convention collective applicable au Service des téléphonistes doit être assortie de certaines limites. Il reconnaît que les dispositions suivantes, à tout le moins, ne peuvent en pratique être appliquées aux employés du groupe du soutien administratif du Nouveau-Brunswick:
>
> a) article 9 - les définitions qui concernent le statut de l'employé et la classification de l'emploi, par exemple,

employee", etc.; as well as those definitions concerning hours of work and rates of pay;

(b) Article 16 and Appendix A - wage administration and wage schedule;

(c) Article 17 - basic hours of work, including premium payments;

(d) Article 18 - overtime;

(e) Article 19 - holidays and holiday payment;

(f) Article 20 - annual vacations;

(g) Article 22 - differential pay;

(h) Article 24 - sickness and absence benefits;

(i) Letters of Intent (operator employment security, pension benefits, profit sharing plan).

[9] Similarly, the union outlined its position in its submission:

62. ... the Council submits that the whole of the New Brunswick Operator Services collective agreement should apply to the New Brunswick clerical group, *with the exception* of the following which involve specific terms and conditions concerning employment status, classification, hours of work and rates of pay, benefits, and accumulative time off:

- Article 9 - those definitions concerning employment status and classification, such as "regular employee", "temporary employee", etc.;

- Article 9 - those definitions concerning hours of work and rates of pay;

- Article 16 and Appendix A - Wage Administration and Wage Schedule;

- Article 17 - Basic Hours of Work, including Premium Payments;

- Article 18 - Overtime;

- Article 19 - Holidays and Holiday Payment;

- Article 22 - Differential Pay;

- Article 24 - Sickness and Absence Benefits;

- Letters of Intent (Operator Employment Security, Pension Benefits, Profit Sharing Plan).

63. In the Council's original application in this matter, it included in this list of excepted provisions the following: Article 23 (Transportation), Articles 27 and 28 (Witness and

l'«employé permanent», l'«employé temporaire», etc., ainsi que les définitions qui concernent les heures de travail et les taux de paie;

b) article 16 et Annexe A - gestion des salaires et grille salariale;

c) article 17 - heures de travail de base, y compris les salaires compensatoires;

d) article 18 - heures supplémentaires;

e) article 19 - jours fériés et indemnités de jour férié;

f) article 20 - congés annuels;

g) article 22 - disparité salariale;

h) article 24 - prestations de maladie et d'absence;

i) lettres d'intention (sécurité d'emploi des téléphonistes, prestations de retraite, régime de participation aux bénéfices).

(traduction)

[9] Dans le même ordre d'idées, le syndicat a fait valoir sa position dans ses propres observations:

62. ... le Conseil soutient que l'ensemble de la convention collective applicable au Service des téléphonistes du Nouveau-Brunswick devrait s'appliquer aux employés du groupe du soutien administratif du Nouveau-Brunswick, *à l'exception* des dispositions suivantes, qui énoncent des conditions portant expressément sur le statut de l'employé, la classification de l'emploi, les heures de travail et les taux de paie, les prestations et le total cumulatif de congés autorisés.

- article 9 - les définitions qui portent sur le statut de l'employé et la classification de l'emploi, comme l'«employé permanent», l'«employé temporaire», etc;

- article 9 - les définitions qui portent sur les heures de travail et les taux de paie;

- article 16 et Annexe A - gestion des salaires et grille salariale;

- article 17 - heures de travail de base, y compris les salaires compensatoires;

- article 18 - heures supplémentaires;

- article 19 - jours fériés et indemnités de jour férié;

- article 22 - disparité salariale;

- article 24 - prestations de maladie et d'absence;

- lettres d'intention (sécurité d'emploi des téléphonistes, prestations de retraite, régime de participation aux bénéfices).

63. Dans la demande initiale qu'il a déposée dans la présente affaire, le Conseil a inclus dans la liste des dispositions exclues les dispositions suivantes: article 23 (transport), articles 27 et

Jury Duty, and Bereavement and Personal Leave), and Article 31 (Duration). Upon reflection, the Council believes that these are provisions of general application that can reasonably and practicably be applied to the newly added employees, and so they should be.

64. Thus, the provisions of the New Brunswick Operator Services collective agreement that should apply to the clerical group are as follows:

- Article 1 - union recognition, new positions, notice to the Union and Company;

- Article 2 - No Discrimination;

- Article 3 - Union Member and Deduction of Regular Dues;

- Article 4 - Union Representation;

- Article 5 - Time Allowance (for Union Representatives);

- Article 6 - Union Expenses;

- Article 7 - Strikes and Lockouts;

- Article 8 - Management Rights;

- Article 9 - Definitions - Definitions of Employee, Bargaining Representative, and Union Steward or Chief Steward are applicable;

- Article 10 - Seniority, including provision on job promotion, placement, and transfer of employees, but excluding Article 10.05 relating to seniority and choice of tours of duty;

- Article 11 - Force Adjustment;

- Article 12 - Technological Change;

- Article 13 - Health and Safety;

- Article 14 - Discipline;

- Article 15 - Grievance and Arbitration Procedure;

- Article 21 - Job Posting and Transfers;

- Article 23 - Transportation;

- Article 25 - Bulletin Boards and Employee Information;

- Article 26 - Labour Management Meetings;

- Article 27 - Witness and Jury Duty;

- Article 28 - Bereavement and Personal Leave;

- Article 29 - Leave for Employees with Child Care Responsibilities;

28 (fonctions de témoins et de jurés, et congé pour décès et pour obligations personnelles), et article 31 (durée). Après réflexion, le Conseil estime que ces dispositions sont d'application générale et qu'elles peuvent être raisonnablement et de manière pratique appliquées aux employés qui sont venus s'ajouter à l'unité, de sorte qu'elles devraient être incluses.

64. Par conséquent, les dispositions de la convention collective applicable au Service des téléphonistes du Nouveau-Brunswick qui devraient s'appliquer aux employés du groupe du soutien administratif sont les suivantes:

- article 1 - reconnaissance syndicale, nouveaux postes, avis au syndicat et à la société;

- article 2 - discrimination interdite;

- article 3 - adhésion syndicale et déduction des cotisations ordinaires;

- article 4 - représentation syndicale;

- article 5 - temps accordé (aux représentants syndicaux);

- article 6 - dépenses syndicales;

- article 7 - grèves et lock-outs;

- article 8 - droits de la direction;

- article 9 - définitions - les définitions d'employé, de représentant syndical et de délégué syndical ou délégué syndical en chef sont applicables;

- article 10 - ancienneté, y compris la disposition relative à la promotion, au placement et à la mutation des employés, sauf l'article 10.05, qui se rapporte à l'ancienneté et au choix des périodes d'affectation;

- article 11 - réaménagement des effectifs;

- article 12 - changement technologique;

- article 13 - santé et sécurité;

- article 14 - mesures disciplinaires;

- article 15 - griefs et procédure d'arbitrage;

- article 21 - affichage d'emplois et mutation;

- article 23 - transport;

- article 25 - tableaux d'affichage et information destinée aux employés;

- article 26 - réunions patronales-syndicales;

- article 27 - fonctions de témoin et de juré;

- article 28 - congé pour décès et pour obligations personnelles;

- article 29 - congé pour les employés ayant des responsabilités en matière de garde d'enfants;

- Article 30 - Bargaining Procedure;

- Article 31 - Duration; and

- Article 32 - Validity of Agreement.

[10] In reviewing the respective positions of the parties, it would appear that both parties agree that some provisions from the New Brunswick Operator Services collective agreement should apply to the New Brunswick clerical group. The dispute between the parties, then, is merely which provisions from the New Brunswick Operator Services collective agreement should apply.

III - Analysis

[11] Much of the Board's analysis normally contained in an application of this kind would focus on which collective agreement would be the most suitable to apply to the New Brunswick clerical group so as to cause the least disruption to the employees and their families, while at the same time filling in those gaps that exist when an employee moves from a non-union to a unionized work environment. In *TELUS Advanced Communications et al.*, [2001] CIRB no. 108, the Board outlined its approach to a similar situation:

> [60] The Board wishes to place the remaining field sales and telemarketing employees under the respective collective agreement(s) "to the extent those [provisions] are applicable" (to use the phraseology from *BCTV, a Division of WIC TV Limited, supra*) that applies to other employees who work out of the same work site location, so as to cause the least disruption to those employees and their families in the short term in relation to pensions, benefits and other more significant terms and conditions of employment. It is understood that in many cases, the appropriate collective agreement may not contain any wage classification or other specific reference to the employees now being included, and in such circumstances the approach contained in section 24(4) (i.e., the statutory freeze provisions of the *Code*) shall apply to cover those gaps. ...
>
> (page 27)

- article 30 - procédure applicable aux négociations;

- article 31 - durée;

- article 32 - validité de la convention.

(traduction)

[10] Si l'on se reporte aux positions respectives des parties, il semble que ces dernières conviennent que certaines dispositions de la convention collective applicable au Service des téléphonistes du Nouveau-Brunswick doivent s'appliquer aux employés du groupe du soutien administratif du Nouveau-Brunswick. Le conflit entre les parties porte donc exclusivement sur la question de savoir quelles dispositions de la convention collective applicable au Service des téléphonistes du Nouveau-Brunswick doivent s'appliquer.

III - Analyse

[11] Une grande part de l'analyse qu'effectue normalement le Conseil dans le cadre d'une demande de cette nature viserait, en l'espèce, à déterminer quelle convention collective convient davantage aux employés du groupe du soutien administratif du Nouveau-Brunswick de manière à perturber le moins possible les employés et leurs familles, tout en faisant en sorte que cette convention collective comble les lacunes qui existent lorsque le milieu de travail non syndiqué de l'employé devient un milieu de travail syndiqué. Dans l'affaire *TELUS Advanced Communications et autres*, [2001] CCRI n° 108, le Conseil a expliqué la perspective adoptée dans une situation semblable:

> [60] Le Conseil souhaite assujettir les autres représentants commerciaux et télévendeurs aux modalités de la (des) convention(s) collective(s) pertinente(s) «dans la mesure où [elles] peuvent s'appliquer» (pour reprendre les termes utilisés dans la décision *BCTV, une division de WIC TV Limited*, précitée) qui régissent les autres employés travaillant au même endroit, de manière à ne pas pénaliser ces employés et leur famille à court terme sur le plan des régimes de retraite et d'avantages et des autres conditions d'emploi plus importantes. Bien entendu, la convention collective pertinente ne contiendra pas nécessairement de données sur les salaires ou de dispositions particulières applicables aux employés qui viennent d'être inclus dans les unités de négociation et, dans ces circonstances, les dispositions du paragraphe 24(4) (c.-à-d. le gel des conditions d'emploi prévu dans le *Code*) s'appliqueront pour combler ces lacunes...
>
> (page 27)

[12] In this instance, the New Brunswick clerical group is covered by an existing Human Resources policy, entitled "Support Services Staff Salary Administration," which includes specific reference to:

- Hours of Work
- Promoting and Upgrading
- Demoting and Downgrading
- Transfers
- Absence Due to Sickness or Leave of Absence
- Vacations
- Absence Due to Death in Family
- Jury Duty
- Overtime and Premium Pay
- Meal Allowance
- Travel Time

[13] Pursuant to section 24(4) of the *Code*, the terms and conditions of employment set out in the human resources policy would normally be subject to the applicable statutory freeze provisions.

[14] The Board has reviewed the Operator Services collective agreement with a view to determining those provisions that should apply to the New Brunswick clerical group. The Board attempted to balance which provisions would be necessary for the protection and maintenance of the existing and newly acquired rights of the New Brunswick clerical employees against the parties' rights to freely determine those terms and conditions of employment that would naturally find their way into the new collective agreement for the new single bargaining unit through the collective bargaining process. In striving to achieve this balance, the Board considered the potential impact of the specific provisions within the New Brunswick Operator Services collective agreement on both the affected employees and the current collective bargaining process. The Board also considered the limited protection afforded the New Brunswick clerical employees through the statutory freeze provisions of sections 24(4) and 50(b), and any gaps that existed that would interfere with the effective integration of the clerical employees into the new single bargaining unit. An attempt was also made to ensure consistency in the application of collective agreement provisions to those provisions that both parties agreed would apply to the New Brunswick clerical group. In the end, the Board's overriding criteria for the application of any specific

[12] Dans la présente affaire, les employés du groupe du soutien administratif du Nouveau-Brunswick sont régis par une politique sur les ressources humaines intitulée «Gestion des salaires du personnel de soutien», qui renvoie expressément aux éléments suivants:

- heures de travail
- rehaussement
- abaissement du niveau de poste
- mutations
- absence attribuable à la maladie ou absence autorisée
- congés annuels
- absence attribuable à un décès dans la famille
- fonctions de juré
- heures supplémentaires et salaire compensatoire
- indemnité de repas
- temps de déplacement

(traduction)

[13] Conformément au paragraphe 24(4) du *Code*, les conditions d'emploi énoncées dans la politique sur les ressources humaines seraient normalement assujetties aux dispositions applicables de la loi qui portent sur le gel.

[14] Le Conseil a examiné la convention collective qui s'applique au Service des téléphonistes en vue de déterminer les dispositions qui devraient s'appliquer aux employés du groupe du soutien administratif du Nouveau-Brunswick. Le Conseil a tenté d'établir un équilibre entre, d'une part, les dispositions qui seraient nécessaires pour protéger et maintenir les droits actuels des employés du groupe du soutien administratif du Nouveau-Brunswick et les droits qu'ils ont récemment acquis et, d'autre part, le droit des parties d'établir librement les conditions d'emploi qui seraient naturellement prévus dans la nouvelle convention collective applicable à la nouvelle unité de négociation unique à l'issue du processus de négociations collectives. Dans son effort pour trouver ce point d'équilibre, le Conseil s'est penché sur l'impact possible, sur les employés concernés et sur le processus de négociations collectives qui est en cours, des dispositions prévues expressément dans la convention collective qui s'applique au Service des téléphonistes du Nouveau-Brunswick. Le Conseil s'est penché également sur la protection limitée qu'offrent aux employés du groupe du soutien administratif du Nouveau-Brunswick les dispositions sur le gel énoncées au paragraphe 24(4) et à l'alinéa 50b), et sur toute lacune susceptible de faire obstacle à l'intégration réussie de ces employés dans la nouvelle unité de

collective agreement provision to the New Brunswick clerical group was the determination of the extent to which the collective agreement provisions could be applied without disruption to either the Operator Services employees or the clerical employees in New Brunswick. Such an approach is consistent with the one adopted by the Board in *BCTV, a Division of WIC TV Limited*, [2000] CIRB no.71; and 67 CLRBR (2d) 285, that an "existing collective agreement applies to the newly added employees to the extent that it may be reasonably construed to do so" (pages 20; and 303).

négociation unique. Le Conseil a tenté également de faire en sorte que l'application des dispositions de la convention collective aux dispositions qui, sur l'accord des parties, devraient s'appliquer aux employés du groupe du soutien administratif du Nouveau-Brunswick, soit uniforme. En bout de ligne, aux fins de l'application de toute disposition expresse de la convention collective aux employés du groupe du soutien administratif du Nouveau-Brunswick, le Conseil a tenté, d'abord et avant tout, de déterminer la mesure dans laquelle les dispositions de la convention collective pouvaient s'appliquer sans nuire aux employés du Service des téléphonistes ni aux employés du groupe du soutien administratif du Nouveau-Brunswick. Un tel point de vue concorde avec celui que le Conseil a adopté dans l'affaire *BCTV, une division de WIC TV Limited*, [2000] CCRI n° 71; et 67 CLRBR (2d) 285, selon lequel «la convention collective en vigueur s'applique aux nouveaux membres de l'unité dans la mesure où elle pourrait s'appliquer à juste titre à eux» (pages 20; et 303).

Articles 1 and 2

[15] The Board finds that these articles should apply because they contain fundamental relational provisions that must be in place on an interim basis, in order that the union's presence within the New Brunswick clerical group will have some opportunity to function in the representational capacity required under the *Code*.

Articles 1 et 2

[15] Le Conseil en arrive à la conclusion que ces articles devraient s'appliquer parce qu'ils contiennent des dispositions relationnelles fondamentales qui doivent être mises en place à titre provisoire pour que le syndicat ait la possibilité d'agir à titre de représentant des employés du groupe du soutien administratif du Nouveau-Brunswick, comme le requiert le *Code*.

Articles 3 and 4

[16] These articles apply by mutual agreement.

Articles 3 et 4

[16] Sur consentement des parties, ces articles s'appliquent.

Article 5

[17] Some of these provisions apply by mutual agreement. Those not mutually agreed upon were articles 5.04, 5.05, 5.06, 5.08, 5.09, 5.10 and 5.11. Notwithstanding the disagreement, all of the provisions in article 5 shall apply to the New Brunswick clerical group, for the same reason as that described for articles 1 and 2.

Article 5

[17] Certaines des dispositions de cet article s'appliquent, sur l'accord des parties. Les dispositions sur lesquelles les parties ne se sont pas entendues sont les suivantes: 5.04, 5.05, 5.06, 5.08, 5.09, 5.10 et 5.11. En dépit de ce désaccord, toutes les dispositions de l'article 5 s'appliquent aux employés du groupe du soutien administratif du Nouveau-Brunswick pour la même raison que les articles 1 et 2 s'appliquent.

Article 6

[18] This provision applies in order to provide clarity concerning union expenses to minimize possible disputes.

Article 6

[18] Cette disposition doit s'appliquer pour que la question des dépenses syndicales soit clarifiée, en vue de réduire au minimum les risques de différends.

Article 7

[19] There is no reason why this provision cannot apply, given the language of the *Code* and the on-going integration of the New Brunswick clerical group into the single bargaining unit.

Article 8

[20] This provision has little relevance for the New Brunswick clerical group, given that it would be covered by the statutory freeze provisions of sections 24(4) and 50(b). The arbitral jurisprudence has generally adopted the residual rights theory in relation to management rights and requirements of reasonableness in relation to the exercise of those rights. Certain aspects of this article deal with probationary employees. Since article 8.04 deals with specific grievance and arbitration provisions, it must be applied given that the parties have agreed that article 15 should apply; otherwise, a gap would exist for newly hired probationary employees within the New Brunswick clerical group, leaving their eligibility for grievance and arbitration uncertain.

Article 9

[21] The parties agreed that only certain definitions should apply. However, the Board disagrees that this will actually cause less problems on an interim basis. For example, arbitrator Oakley's award sets out seniority rights for "regular employees in the New Brunswick clerical group." Without any definitions as to what constitutes regular employees, regular full-time employees, etc., the parties may be unable to work from common ground in applying arbitrator Oakley's award to the New Brunswick clerical group, to the extent that these employees may have to rely upon their seniority rights. For that reason, the Board has determined that such definitions are required to complement the arbitral award, and should be applied. Articles 9.01 to 9.07

Article 7

[19] Rien ne justifie que cette disposition ne s'applique pas étant donné le libellé du *Code* et l'intégration des employés du groupe du soutien administratif du Nouveau-Brunswick à l'unité de négociation unique, qui est en cours en ce moment.

Article 8

[20] Cette disposition n'est guère pertinente pour ce qui est des employés du groupe du soutien administratif du Nouveau-Brunswick, étant donné que ces derniers seraient protégés par les dispositions relatives au gel prévues au paragraphe 24(4) et à l'alinéa 50b). La jurisprudence en matière d'arbitrage a, de manière générale, adopté la théorie des droits résiduels relativement aux droits de la direction, ainsi que les conditions relatives au caractère raisonnable en ce qui concerne l'exercice de ces droits. Certains aspects de cet article concernent les employés qui sont en stage probatoire. Puisque les dispositions de l'article 8.04 portent expressément sur les griefs et l'arbitrage, elles doivent être appliquées, car les parties ont convenu que l'article 15 devait s'appliquer; dans le cas contraire, il y aurait un manque pour les nouveaux employés en stage probatoire parmi les employés du groupe du soutien administratif du Nouveau-Brunswick, ce qui rendrait leur droit de recourir à la procédure relative aux griefs et à l'arbitrage incertain.

Article 9

[21] Les parties ont convenu qu'une partie seulement des définitions devait s'appliquer. Toutefois, le Conseil ne peut convenir qu'à titre provisoire, cette solution causera, en réalité, moins de problèmes. Ainsi, la décision rendue par l'arbitre Oakley énonce les droits d'ancienneté des «employés permanents au sein du groupe du soutien administratif du Nouveau-Brunswick». En l'absence de quelque définition que ce soit sur ce qu'est un employé permanent, un employé permanent à temps plein, etc., les parties pourraient être incapables de travailler à partir d'un terrain commun en vue d'appliquer la décision de l'arbitre Oakley aux employés du groupe du soutien administratif du Nouveau-Brunswick, dans la mesure où ces employés

(inclusive) as well as article 9.19 shall apply. Articles 9.08 to 9.18 (inclusive) shall NOT apply.

pourraient être appelés à invoquer leurs droits d'ancienneté. Pour cette raison, le Conseil a déterminé que ces définitions sont nécessaires pour compléter la décision arbitrale, et qu'elles devraient être appliquées. Les articles 9.01 à 9.07 (inclusivement) ainsi que l'article 9.19 s'appliquent. Les articles 9.08 à 9.18 (inclusivement) NE s'appliquent PAS.

Article 10

[22] The provisions of articles 10.02 and 10.03 must necessarily apply in order that the seniority provisions in arbitrator Oakley's award have any practical meaning. The Board is hesitant to apply articles 10.01, 10.04 and 10.05 given the terms of arbitrator Oakley's award and the interaction of the two documents. Accordingly, only articles 10.02 and 10.03 will apply.

Article 10

[22] Les dispositions des articles 10.02 et 10.03 doivent nécessairement s'appliquer pour que les dispositions relatives à l'ancienneté énoncées dans la décision de l'arbitre Oakley aient un sens dans la pratique. Le Conseil hésite à appliquer les articles 10.01, 10.04 et 10.05 étant donné le texte de la décision rendue par l'arbitre Oakley et l'interaction entre les deux documents. Pour cette raison, seuls les articles 10.02 et 10.03 s'appliqueront.

Article 11

[23] The integral component of this article is seniority. Should it not apply, then how can a "force adjustment," on the basis of seniority as stated in article 10.02, be carried out for any employee covered by the Operator Services collective agreement? Similarly, if it applies, the lay-off procedure creates rights for those working within the affected Traffic Office. When the provisions of arbitrator Oakley's award are considered, even more questions remain unanswered. Quite simply, whichever approach is adopted by the Board, there will be problems. The Board is unwilling at this time to modify this article and impose terms on the parties that would normally be determined through free collective bargaining, although the Board has the clear jurisdiction to modify collective agreements. The parties are strongly encouraged to turn their minds to force adjustment provisions that would have a broader application, and agree upon such provisions on an interim basis until a new collective agreement is ratified. Reluctantly, the Board finds that article 11 should not apply. The parties are to provide the Board with an update, within sixty days from the date of this decision, on their progress towards reaching an interim agreement on workforce adjustment provisions, which will incorporate all employees covered by this collective agreement. The Board hereby reserves its

Article 11

[23] L'ancienneté fait partie intégrante de cet article. Si celui-ci ne s'applique pas, comment un «réaménagement des effectifs» effectué sur le fondement de l'ancienneté, ainsi qu'il est prévu à l'article 10.02, peut-il viser tout employé assujetti à la convention collective applicable au Service des téléphonistes? De la même manière, si l'article s'applique, la procédure de mise à pied reconnaît des droits aux employés qui travaillent au bureau de trafic concerné. Si l'on prend en considération les modalités de la décision rendue par l'arbitre Oakley, encore plus de questions demeurent sans réponse. En termes simples, peu importe le point de vue adopté par le Conseil, il en découlera des difficultés. Le Conseil n'est pas disposé, à ce moment-ci, à modifier cet article et à imposer aux parties des modalités qui seraient normalement établies dans le cadre de libres négociations collectives, bien que le Conseil soit de toute évidence compétent pour modifier les conventions collectives. Les parties sont fortement encouragées à se pencher sur les dispositions relatives au réaménagement des effectifs qui auraient une application plus large et à s'entendre sur ces dispositions à titre provisoire, jusqu'à ce qu'une nouvelle convention collective soit ratifiée. C'est avec réticence que le Conseil conclut que l'article 11 ne devrait pas s'appliquer. Les parties

jurisdiction to amend article 11, in the event the parties are unable to reach an interim agreement.

Article 12

[24] The provisions of the *Code*'s sections 51 to 55 contain comparable protection to that of the New Brunswick clerical group. However, there is no reason why article 12 cannot apply without any difficulties.

Article 13

[25] Most of this article is a recitation of rights available to employees under Part II of the *Code*. There is therefore no reason why it cannot apply without any difficulties.

Article 14

[26] This article establishes procedures and rules surrounding the discipline of employees. These procedures are important for the union to understand the parameters of its obligations to fairly represent all bargaining unit employees, as required under section 37 of the *Code*. Without the application of this article, the union's representation of the clerical employees could become arbitrary and may lead to unnecessary litigation. Given the obvious linkage to the grievance and arbitration provisions, this article should apply.

Articles 15, 16, 17, 18, 19, and 20

[27] The parties have agreed that article 15 should apply to the New Brunswick clerical group, and that articles 16, 17, 18, 19, and 20 should not apply to them. The Board agrees that this is appropriate.

Article 21

[28] The wording of article 21.01 is very specific to Operator Services employees, and there might be some limited usefulness to applying it to the New Brunswick

doivent remettre au Conseil, dans les soixante jours de la date de la présente décision, un compte rendu des progrès réalisés pour en arriver à une entente provisoire sur les dispositions relatives au réaménagement des effectifs, qui englobera tous les employés visés par cette convention collective. Le Conseil se réserve le pouvoir de modifier l'article 11 si les parties sont incapables d'en arriver à une entente provisoire.

Article 12

[24] Les dispositions des articles 51 à 55 du *Code* accordent une protection semblable à celle qui est offerte aux employés du groupe du soutien administratif du Nouveau-Brunswick. Toutefois, il n'y a aucune raison pour que l'article 12 ne puisse s'appliquer sans difficulté.

Article 13

[25] Le gros de cet article constitue un énoncé des droits qui sont conférés aux employés sous le régime de la Partie II du *Code*. Par conséquent, rien ne justifie qu'il ne puisse s'appliquer sans difficulté.

Article 14

[26] Cet article énonce les procédures et les règles qui s'appliquent en matière disciplinaire. Ces procédures sont importantes puisqu'elles permettent au syndicat de comprendre les paramètres de son devoir de représenter équitablement tous les employés faisant partie de l'unité de négociation, comme le requiert l'article 37 du *Code*. Si cet article ne s'applique pas, la représentation, par le syndicat, des employés du groupe du soutien administratif, pourrait devenir arbitraire et donner lieu à des litiges inutiles. Étant donné son lien évident avec les dispositions relatives aux griefs et à l'arbitrage, cet article devrait s'appliquer.

Articles 15, 16, 17, 18, 19 et 20

[27] Les parties ont convenu que l'article 15 devrait s'appliquer aux employés du groupe du soutien administratif du Nouveau-Brunswick, et que les articles 16, 17, 18, 19 et 20 ne devraient pas s'appliquer à ces derniers. Le Conseil souscrit à cette proposition.

Article 21

[28] Le libellé de l'article 21.01 est propre aux employés du Service des téléphonistes, et son application aux employés du groupe du soutien

clerical group. However, the Board is not prepared to modify it to make it fit. Articles 21.03 and 21.04 fall into a similar category as articles 16 to 20. The Support Services Staff Salary Administration document, previously referred to as the employer's Human Resources policy, establishes that "prior to transfer, and before a salary rate is quoted to a prospective transferee, Human Resources should be informed so that uniformity of treatment between departments and work groups may be maintained." This clearly suggests a practice that is protected by the *Code*'s statutory freeze provisions. The Board accordingly finds that article 21 does not apply.

Articles 22, 24, 25, and 26

[29] The parties agreed upon the application of these provisions. Articles 22 and 24 would not apply, and articles 25 and 26 would apply. The Board agrees with these suggestions.

Article 23

[30] While this article may have significant benefits for the health and safety of the New Brunswick clerical group, it is clearly a negotiable item, on the same level as article 24. No information was provided that would indicate what the employer's practice has been for the New Brunswick clerical group, or even whether article 23.01 would have any regular application to these clerical employees. In the absence of any specific, inferential or relevant information, it will not apply.

Articles 27, 28, and 29

[31] These articles shall apply. In most cases, the differences between the current requirements under Part III of the *Code* and the provisions in the collective agreement are not so significant that they should need to be left to collective bargaining, like other benefit provisions such as article 24. Nor are there any problems associated with their inclusion.

administratif du Nouveau-Brunswick pourrait être d'une utilité restreinte. Toutefois, le Conseil n'est pas disposé à modifier ce libellé pour le rendre applicable. Les articles 21.03 et 21.04 relèvent de la même catégorie que les articles 16 à 20. Le document portant sur la gestion des salaires du personnel de soutien, mentionné précédemment comme énonçant la politique de l'employeur sur les ressources humaines, prévoit qu'«avant qu'une mutation soit effectuée et avant que l'on propose un taux de paie à l'employé concerné par la mutation possible, les Ressources humaines doivent être informées de manière que l'uniformité de traitement entre les différents services et les différents groupes de travail puisse être maintenue» (traduction). Cela indique clairement l'existence d'une pratique qui est protégée par les dispositions du *Code* relatives au gel des conditions. Le Conseil conclut par conséquent que l'article 21 ne s'applique pas.

Articles 22, 24, 25 et 26

[29] Les parties se sont entendues sur l'application de ces dispositions. Les articles 22 et 24 ne devraient pas s'appliquer, tandis que les articles 25 et 26 devraient s'appliquer. Le Conseil est d'accord.

Article 23

[30] Bien que cet article puisse offrir des avantages importants sur le plan de la santé et de la sécurité aux employés du groupe du soutien administratif du Nouveau-Brunswick, de toute évidence, il est un élément négociable au même titre que l'est l'article 24. Aucun renseignement fourni n'indique quelle a été la pratique de l'employeur à l'égard des employés du groupe du soutien administratif du Nouveau-Brunswick, ni ne traite de la question de savoir si l'article 23.01 s'appliquerait normalement à ces employés de soutien. En l'absence de toute information précise, pertinente ou permettant de faire des inférences, le Conseil a déterminé que l'article ne s'appliquerait pas.

Articles 27, 28 et 29

[31] Ces articles s'appliquent. Dans la plupart des cas, les différences entre les exigences actuelles prévues à la Partie III du *Code* et les dispositions prévues dans la convention collective ne sont pas à ce point importantes qu'elles doivent être réglées dans le cadre du processus de négociations collectives, comme d'autres dispositions prévoyant des prestations, tel l'article 24. Leur inclusion ne pose pas de difficulté non plus.

Articles 30 and 32

[32] These articles are relational and housekeeping provisions, which should apply.

Article 31

[33] There is little value in applying this article, given its primary function as a reference to the term for an expired collective agreement that is currently under negotiation. The provisions of article 31.02 are also not required, as any modifications to the collective agreement (e.g. through letters of understanding) would normally have specific language about its effect, application and duration. Accordingly, the Board will not apply article 31.

Article 32

[34] This article provides for the standard severability of provisions to ensure that the whole of the agreement continues to survive in the event that a portion of the agreement is deemed unlawful. There is no practical reason why this article should not apply.

Letters of Intent

[35] The parties have agreed that the letters of intent should not apply. The Board concurs with this suggestion.

[36] In summary, the Board has determined that the following provisions of the New Brunswick Operator Services collective agreement will NOT apply to the New Brunswick clerical group:

- Article 8 - Management Rights, except article 8.04
- Articles 9.08 to 9.18 (inclusive) - Definitions
- Articles 10.01, 10.04 and 10.05 - Seniority
- Article 11 - Force Adjustment
- Article 16 - Wage Administration, including Wage Schedule: Appendix A
- Article 17 - Basic Hours of Work
- Article 18 - Overtime
- Article 19 - Holidays and Holidays Payment
- Article 20 - Annual Vacations
- Article 21 - Job Posting and Transfers
- Article 22 - Differential Pay
- Article 23 - Transportation

Articles 30 et 32

[32] Ces articles sont des dispositions d'ordre relationnel et relèvent de la gestion interne; ils devraient s'appliquer.

Article 31

[33] Cet article n'a pas grand valeur puisque son rôle consiste principalement à renvoyer à la durée d'une convention collective expirée qui est en cours de négociation. Les dispositions de l'article 31.02 ne sont pas nécessaires non plus, puisque toute modification de la convention collective (p. ex. sous forme de lettres d'intention) énoncerait normalement en des termes explicites des modalités relatives à la prise d'effet, à l'application et à la durée. En conséquence, le Conseil n'appliquera pas l'article 31.

Article 32

[34] Cet article prévoit dans les termes habituels la divisibilité des dispositions, afin que l'ensemble de la convention subsiste si une partie de celle-ci est jugée illégale. Il n'existe aucune raison en pratique de ne pas appliquer cet article.

Lettres d'intention

[35] Les parties ont convenu que les lettres d'intention ne devraient pas s'appliquer. Le Conseil souscrit à cette suggestion.

[36] En résumé, le Conseil a déterminé que les dispositions suivantes de la convention collective applicable au Service des téléphonistes du Nouveau-Brunswick NE s'appliqueront PAS aux employés du groupe du soutien administratif du Nouveau-Brunswick:

- article 8 - droits de la direction, sauf l'article 8.04
- articles 9.08 à 9.18 (inclusivement) - définitions
- articles 10.01, 10.04 et 10.05 - ancienneté
- article 11 - réaménagement des effectifs
- article 16 - gestion des salaires, y compris la grille salariale: Annexe A
- article 17 - heures de travail de base
- article 18 - heures supplémentaires
- article 19 - jours fériés et indemnités de jour férié
- article 20 - congés annuels
- article 21 - affichage d'emplois et mutations
- article 22 - disparité salariale
- article 23 - transport

- Article 24 - Sickness and Absence Benefits
- Article 31 - Duration
- Letters of Intent

[37] All of the remaining provisions of the New Brunswick Operator Services collective agreement will apply to the New Brunswick clerical group.

[38] The parties had previously filed limited submissions concerning retroactivity. The retroactive application of a collective agreement may cause significant difficulties that neither party was able to anticipate prior to knowing the specific collective agreement provisions that would be determined to apply by the Board. In these circumstances, the Board is reluctant to make any determination concerning retroactivity, without additional submissions concerning the effect of retroactivity of those provisions of the collective agreement that have now been determined to apply. A natural date for the application of the collective agreement would be February 19, 2002, which is consistent with the dates for determining seniority under arbitrator Oakley's award. Equally as compelling is the September 25, 2001 date, when the New Brunswick clerical group was added to the bargaining unit. The Board recognizes that these dates may create certain difficulties in relation to the granting of promotions and the filling of vacancies, as well as potentially impacting on many other past events. It is because of these anticipated difficulties that the Board is reluctant to finally determine the effective date. The parties should first attempt to agree upon a common retroactive date, failing which the parties must provide written and specific submissions to the Board. Such submissions are to be filed within three weeks of the issuing date of this decision, in the event of a failure to reach an agreement.

[39] This is a unanimous decision of the Board. The Board retains jurisdiction to deal with any clarification arising out of the application of these provisions of the Operator Services collective agreement to the New Brunswick clerical group and those submissions specifically requested from the parties.

- article 24 - prestations de maladie et d'absence
- article 31 - durée
- lettres d'intention

[37] Toutes les autres dispositions de la convention collective applicable au Service des téléphonistes du Nouveau-Brunswick s'appliqueront aux employés du groupe du soutien administratif du Nouveau-Brunswick.

[38] Les parties avaient auparavant déposé de brèves observations sur la question de la rétroactivité. L'application rétroactive de la convention collective pourrait entraîner des difficultés marquées que ni l'une ni l'autre partie ne pouvaient prévoir avant de connaître les dispositions de la convention collective que le Conseil jugerait applicables. Compte tenu de ces circonstances, le Conseil hésite à rendre quelque décision que ce soit sur la question de la rétroactivité sans que les parties lui remettent des observations supplémentaires sur l'effet de la rétroactivité des dispositions de la convention collective qui ont été jugées applicables. Il conviendrait naturellement de fixer la date d'application de la convention collective au 19 février 2002, ce qui concorde avec les dates établies pour déterminer le début de calcul de l'ancienneté selon la décision rendue par l'arbitre Oakley. La date du 25 septembre 2001, à savoir la date à laquelle les employés du groupe du soutien administratif du Nouveau-Brunswick ont été ajoutés à l'unité de négociation, conviendrait tout autant. Le Conseil reconnaît que ces dates risquent d'engendrer certaines difficultés relativement à l'attribution de promotions et à la dotation de certains postes, et qu'elles pourraient avoir des effets sur nombre d'autres événements passés. C'est en raison de ces difficultés anticipées que le Conseil hésite à fixer de manière définitive la date d'entrée en vigueur. Les parties devraient d'abord tenter de s'entendre sur une date rétroactive. Si elles sont incapables d'en arriver à un accord, elles devront présenter au Conseil des observations écrites précises dans les trois semaines de la date de la présente décision.

[39] Il s'agit d'une décision unanime du Conseil. Ce dernier demeure saisi de cette affaire pour clarifier toute question se posant dans le cadre de l'application des dispositions de la convention collective applicable au Service des téléphonistes aux employés du groupe du soutien administratif du Nouveau-Brunswick, et pour se pencher sur les observations qu'il a demandées expressément aux parties de lui remettre.

CASES CITED

BCTV, a Division of WIC TV Limited, [2000] CIRB no. 71; and 67 CLRBR (2d) 285

TELUS Advanced Communications et al., [2001] CIRB no. 108

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 16(p); 18, 18.1; 24(4); 44; 45; 46; 50(b); 56

AFFAIRES CITÉES

BCTV, une division de WIC TV Limited, [2000] CCRI nº 71; et 67 CLRBR (2d) 285

TELUS Advanced Communications et autres, [2001] CCRI nº 108

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 16p); 18, 18.1; 24(4); 44; 45; 46; 50b); 56

CA1
LIB
-C22

LIBRARY
NOV 3 0 2004
UNIVERSITY OF TORONTO

Government
Publications

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 5-03

Reasons for decision

Syndicat des employé-es de TV5 - CSN,
applicant,
and
Consortium de télévision Québec Canada Inc.,
employer.

CITED AS: Consortium de télévision Québec Canada Inc.

Board File: 21561-C

Decision no. 235
June 26, 2003

This is an application for certification filed pursuant to section 24 of the *Canada Labour Code, Part I.*

Certification - Single bargaining unit - Appropriate bargaining unit - Community of interest - The Board has before it an application for certification filed by the applicant union - The Board granted the union's certification application on an interim basis and issued an interim order - The Board heard the parties on the issue of the translators/captioners' (translators) status and concluded that the translators were employees within the meaning of the *Code* - The issue to be determined is whether the translators should be included in the bargaining unit proposed by the union, or should be part of a separate bargaining unit, and whether the captioning officer position should be included in the bargaining unit - The employer alleges that the lack of community of interest between the two groups is a basic criterion, which justifies that translators be in a separate bargaining unit - According to the union, the translators share a community of interest with the other employees because they are employees of the employer and they all work in achieving the company objectives - It is reflected from the established case law that the Board favours larger, comprehensive units, and has thus avoided the fragmentation of units in favour of larger units - Each application for certification must be examined according to its own facts and circumstances - The labour relations history is, therefore, one of the factors that must be considered in the assessment of facts in order to determine whether the proposed unit is appropriate - The translators are therefore included in the unit described in the interim order - The Board thus

Motifs de décision

Syndicat des employé-es de TV5 - CSN,
requérant,
et
Consortium de télévision Québec Canada Inc.,
employeur.

CITÉ: Consortium de télévision Québec Canada Inc.

Dossier du Conseil: 21561-C

Décision nº 235
le 26 juin 2003

La présente est une demande d'accréditation en vertu de l'article 24 du *Code canadien du travail, Partie I.*

Accréditation - Une seule unité de négociation - Unité de négociation habile à négocier - Communauté d'intérêts - Le Conseil est saisi d'une demande d'accréditation présentée par le syndicat requérant - Le Conseil a fait droit de façon provisoire à la demande et a rendu une ordonnance d'accréditation provisoire - Le Conseil a entendu les parties sur la question du statut des traducteurs/sous-titreurs et a conclu que les traducteurs étaient des employés au sens du *Code* - Il s'agit de déterminer si les traducteurs doivent être inclus dans l'unité de négociation proposée par le syndicat ou s'ils doivent former une unité distincte, ainsi que de déterminer l'inclusion ou non du poste de responsable du sous-titrage - L'employeur allègue que l'absence de communauté d'intérêts est un critère fondamental qui justifie une unité de négociation distincte - Selon le syndicat, les traducteurs partagent une communauté d'intérêts avec les autres employés du fait qu'ils sont des employés de l'employeur et qu'ils oeuvrent tous en fonction des objectifs de l'entreprise - Il ressort de la jurisprudence établie que le Conseil favorise la création d'unités globales plus grandes et a ainsi adopté comme pratique d'éviter le fractionnement d'unités en faveur d'unités englobant le plus grand nombre d'employé possible - Toute demande d'accréditation doit être analysée selon les facteurs et les circonstances qui l'entoure - L'historique des relations de travail est donc un facteur parmi d'autres dont il faut tenir compte dans l'appréciation des faits afin de déterminer si l'unité proposée en est une habile à négocier - Les traducteurs sont donc de l'unité pour

concludes that there is no need to create a separate bargaining unit for the translators and that a unit comprised of employees and translators is appropriate - As for the functions of the captioning officer position, they are comparable to managerial functions, and its incumbent is employed in a confidential capacity - This position is therefore excluded from the unit.

laquelle une ordonnance provisoire a été rendue - Le Conseil conclut qu'il n'y a pas lieu de créer une unité de négociation distincte pour les traducteurs et qu'une unité comprenant les employés salariés ainsi que les traducteurs est une unité habile à négocier - En ce qui a trait au poste de responsable du sous-titrage, il est assimilable à un poste de direction tout en étant un poste de confiance - Ce poste est donc exclu de l'unité.

The Board was composed of Ms. Julie M. Durette, Vice-Chairperson, and Messrs. Daniel Charbonneau and Thomas Mullins, Members.

Le Conseil était composé de M[e] Julie M. Durette, Vice-présidente, et de MM. Daniel Charbonneau et Thomas Mullins, Membres.

Counsel of Record

Mr. Éric Lévesque, for the Syndicat des employé-es de TV5 - CSN;
Mr. Raymond L'Abbé, for Consortium de télévision Québec Canada Inc.

Procureurs inscrits au dossier

M[e] Éric Lévesque, pour le Syndicat des employé-es de TV5 - CSN;
M[e] Raymond L'Abbé, pour le Consortium de télévision Québec Canada Inc.

These reasons for decision were written by Ms. Julie M. Durette, Vice-Chairperson, and follow the Board's decision rendered on April 3, 2002, in *Consortium de télévision Québec Canada Inc.*, [2003] CIRB no. 224.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M[e] Julie M. Durette, Vice-présidente. Les présents motifs de décision font suite à la décision du Conseil dans *Consortium de télévision Québec Canada Inc.*, [2003] CCRI n° 224, rendue le 3 avril 2003 dans le présent dossier.

Section 16.1 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*) provides that the Board may decide any matter before it without holding an oral hearing. In the present matter, the Board finds that the documents produced, the evidence adduced at the hearing on the translators' status, and the detailed written submissions presented by the parties at the request of the Board after its decision in *Consortium de télévision Québec Canada Inc.*, *supra*, are sufficient to decide the matter without holding a hearing.

L'article 16.1 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*) prévoit que le Conseil peut trancher toute affaire ou question dont il est saisi sans tenir d'audience. Dans le présent dossier, le Conseil estime que les pièces produites, la preuve présentée lors de l'audience portant sur le statut des traducteurs ainsi que les observations écrites détaillées présentées par les parties à la demande du Conseil par suite de sa décision dans *Consortium de télévision Québec Canada Inc.*, précitée, lui suffisent pour rendre une décision sans tenir d'audience.

I - Nature of the Application and Background

I - Nature de la demande et contexte

[1] The Board has before it an application for certification filed on October 11, 2000, by the Syndicat des employé-es de TV5 - CSN (the union), pursuant to section 24 of the *Code*. This application covers all the employees of Consortium de télévision Québec Canada Inc. (the employer or CTQC (TV5)), excluding administrative assistants, communications supervisors, assistant directors and directors.

[1] Le Conseil est saisi d'une demande d'accréditation présentée le 11 octobre 2000 par le Syndicat des employé-es de TV5 - CSN (le syndicat), en vertu de l'article 24 du *Code*. Cette demande vise tous les employés de Consortium de télévision Québec Canada Inc. (l'employeur ou CTQC (TV5)), à l'exclusion des adjoints administratifs, des responsables des communications, des directeurs adjoints et des directeurs.

[2] The Board granted the union's certification application on an interim basis, on March 27, 2001.

[2] Le Conseil a fait droit de façon provisoire à la demande d'accréditation du syndicat le 27 mars 2001.

Consequently, the Board issued an interim order certifying the union as bargaining agent for a unit including "all employees of Consortium de télévision Québec Canada Inc., **excluding** administrative assistants, chief of co-productions and acquisitions, captioning officer, officer in charge of relations with affiliates, producers and consultants, assistant directors and directors, and those above the rank of director" (order no. 7998-U). Pursuant to section 20(1) of the *Code*, the Board reserved its decision on the final description of the bargaining unit. The Board heard the parties on the issue of the translators/captioners' (translators) status and concluded that the translators were employees within the meaning of the *Code* (see *Consortium de télévision Québec Canada Inc.*, *supra*).

[3] Moreover, in this same decision, the Board requested the parties to make additional submissions on the issue of whether the translators should be included in the bargaining unit proposed by the union, or should be part of a separate bargaining unit, and additional submissions on whether the captioning officer position should be included in the bargaining unit. At the time of the hearing, that position was held by Ms. Nelly Centeno.

[4] The following is the Board's decision on the last two issues.

II - Facts

[5] The reasons for decision in *Consortium de télévision Québec Canada Inc.*, *supra*, already summarize the translators' working conditions and work descriptions. Consequently, the present decision should be read together with the first one. For the purposes of the present decision, it is sufficient to note that all the translators have entered into service agreements with the employer, which set out that CTQC (TV5) calls on the translators for the translation of French-language programs into Spanish, English or Portuguese, as the case may be, as well as the captioning and editing of those programs. The service agreements also require translators to edit other translators' captioned programs. Translators work at home and are paid according to the work performed and the given timeframe.

Conséquemment, le Conseil a rendu une ordonnance provisoire, accréditant le syndicat comme agent négociateur pour une unité comprenant «tous les employés de Consortium de télévision Québec Canada Inc., **à l'exclusion** des adjoints administratifs, du chef des coproductions et acquisitions, du responsable du sous-titrage, du chargé des relations avec les affiliés, des producteurs et consultants, des directeurs adjoints et des directeurs et de ceux de niveau supérieur» (ordonnance nº 7998-U). En vertu du paragraphe 20(1) du *Code*, le Conseil a remis à une date ultérieure sa décision quant à la description finale de l'unité de négociation. Le Conseil a entendu les parties sur la question du statut des traducteurs/sous-titreurs (traducteurs) et a conclu que les traducteurs étaient des employés au sens du *Code* (voir *Consortium de télévision Québec Canada Inc.*, précitée).

[3] De plus, dans cette même décision, le Conseil invitait les parties à présenter des observations supplémentaires sur la question de savoir si les traducteurs devaient être inclus dans l'unité de négociation proposée par le syndicat ou s'ils devaient former une unité distincte, ainsi que des observations supplémentaires relativement à l'inclusion ou non dans l'unité de négociation du poste de responsable du sous-titrage. Ce poste était occupé, au moment de l'audience, par M^{me} Nelly Centeno.

[4] La présente constitue la décision du Conseil sur ces deux derniers points.

II - Faits

[5] Les motifs de décision dans *Consortium de télévision Québec Canada Inc.*, précitée, comprennent déjà un sommaire des conditions et des descriptions de travail des traducteurs. Par conséquent, la présente décision devrait être lue de concert avec cette première décision. Pour les fins de la présente décision, il suffit d'extraire comme faits que tous les traducteurs ont conclu des ententes de service avec l'employeur. Ces ententes de service prévoient que CTQC (TV5) fait appel aux services du traducteur pour la traduction d'émissions de langue française vers l'espagnol, l'anglais ou le portugais, selon le cas, ainsi que pour le sous-titrage et la révision de ces émissions. Les services requis comprennent également la révision, entre traducteurs, des émissions sous-titrées. Les traducteurs accomplissent leur travail à domicile et sont rémunérés en fonction du travail à exécuter et des délais pour réaliser ce travail.

[6] According to the employer's most recent submissions, its workforce has changed since the holding of the hearing and the date the decision was rendered in *Consortium de télévision Québec Canada Inc., supra*. The number of employees has dropped from 34 to 23, while the number of translators has increased from 12 to 20. According to the employer, the volume of translation work has gone down, so that the translators are not all busy full-time.

[7] Furthermore, all translation services are now provided for a third party, TV5 Monde (formerly Sattelimage TV5). The employer invoices TV5 Monde for all the costs incurred for the translators' services, including those of Ms. Centeno, the captioning officer.

[8] The duties of the captioning officer consist of assigning the captioning and editing work to the translators, providing translators with a programming schedule and authorizing their requests for time off. The captioning officer also acts, on behalf of the employer, as an intermediary between TV5 Monde and the translators.

III - Parties' Positions

A - The Employer

[9] The employer submits that since the original filing of the certification applications, there has been a corporate restructuring that has affected its workforce. According to the employer, its position that there should be a separate unit for the translators is supported by these changes and the time elapsed since the original filing of the certification applications.

[10] The employer alleges that the lack of community of interest between the two groups is a basic criterion, which in and of itself justifies that translators be in a separate bargaining unit. In support of its position, the employer submits that the translators are professionals who work at their own pace and at home, and therefore away from the employer's premises. For this reason, the employer contends that there is no link between the translators' work and any other activity of the company. The translators use their own computer equipment and word processing softwares (although they also use the expensive equipment specifically designed for the employer). The employer has no control over their work

[6] Selon les dernières observations de l'employeur, la situation entourant ses effectifs a changé depuis la tenue de l'audience et la date à laquelle le Conseil a rendu sa décision dans *Consortium de télévision Québec Canada Inc.*, précitée. Le nombre d'employés salariés a diminué de 34 à 23, alors que le nombre de traducteurs a augmenté de 12 à 20. Selon l'employeur, il y a diminution du volume de travail de traduction de sorte que les traducteurs ne sont pas tous occupés à temps plein.

[7] De plus, tous les services de traduction requis sont maintenant accomplis pour une tierce partie, TV5 Monde (anciennement Sattelimage TV5). L'employeur facture à son tour TV5 Monde pour tous les frais engagés pour les services rendus par les traducteurs, y compris les services de M^me^ Centeno, la responsable du sous-titrage.

[8] Les fonctions de la responsable du sous-titrage consistent à répartir le travail de sous-titrage et de révision des traducteurs, à leur faire parvenir une grille-horaire et également à autoriser leurs demandes de congé. De plus, la responsable du sous-titrage agit comme intermédiaire pour l'employeur entre la tierce partie, TV5 Monde, et les traducteurs.

III - Positions des parties

A - L'employeur

[9] L'employeur soutient que depuis la date de présentation initiale des demandes d'accréditation, il y a eu une restructuration de l'entreprise et ses effectifs ont été touchés. Selon l'employeur, ces modifications ainsi que la période écoulée depuis la date de présentation initiale des demandes d'accréditation justifient sa position selon laquelle il devrait y avoir une unité distincte pour les traducteurs.

[10] L'employeur allègue l'absence de communauté d'intérêts comme critère fondamental qui, selon lui et en soi, justifie une unité de négociation distincte. À l'appui de sa position, l'employeur invoque que les traducteurs sont des professionnels qui travaillent à leur propre rythme et à domicile et, par conséquent, à l'extérieur des locaux de l'employeur. Pour cette raison, l'employeur soutient qu'il n'existe aucune relation entre le travail effectué par les traducteurs et les autres activités de l'entreprise. Les traducteurs utilisent leurs propres matériel informatique et logiciels de traitement de texte (bien qu'ils utilisent également de l'équipement dispendieux conçu exclusivement pour l'usage de

nor is there any review process. Translators revise each other's work, and it is the clients who ultimately assess their work. There is no exclusive rights clause and the employer is not currently in a position to provide each of the translators full-time work. The employees are in the area of broadcast technology, whereas the translators are professionals whose work consists of translating the broadcast, film or other program material into the language of the broadcasting country. Moreover, the translators are paid according to methods of remuneration that are particular to them and different from employees.

[11] The employer submits that since its internal restructuring, TV5 Monde now calls upon its translation services and consequently, that having two separate certified units would provide greater industrial stability. The employer also raises that there is no lateral mobility and common working conditions between the two groups of employees.

[12] The employer maintains that including the translators in the existing unit would make the collective bargaining currently underway with this group unnecessarily difficult, and that the demands of the two groups would be hard to reconcile, to the point that an all-employee unit might not be viable. According to the employer, there are too many and important differences between the translators and the other employees to allow for a single negotiation to be effective, particularly as a third party requires the translators' services; the collective agreement would have to be very different from that of the employees who report directly to the employer.

[13] The employer points out that the employees have always been represented by a certified bargaining agent, as opposed to the translators who are freelancers. The employer submits that the Canadian Union of Public Employees, Local 4395 (CUPE) had filed a separate certification application concerning the translators (CIRB file no. 21558-C). According to the employer, the conclusion to be drawn from this is that CUPE, which had been representing all other employees for several years, had therefore considered it appropriate and pertinent to file a separate application for certification concerning the translators.

l'employeur). Ils ne font l'objet d'aucun contrôle ou processus de révision de leur travail de la part de l'employeur. Ces derniers se révisent entre eux et ce sont les clients qui, de façon ultime, évaluent leur travail. Il n'existe aucune condition d'exclusivité et, en effet, l'employeur n'est pas en mesure, présentement, de fournir à chacun des traducteurs du travail à plein temps. Les différents postes occupés par les salariés s'inscrivent dans le domaine des techniques télévisuelles alors que les traducteurs sont des professionnels dont le travail consiste à traduire l'émission, le film ou autre dans la langue du pays de diffusion. De plus, les traducteurs sont rémunérés suivant un mode qui leur est particulier et qui diffère des salariés.

[11] L'employeur soutient que, depuis la restructuration interne de l'employeur, les services de traduction sont désormais requis par TV5 Monde et que, par conséquent, une plus grande stabilité industrielle pourrait être atteinte en accréditant deux unités distinctes. Il souligne également l'absence de mobilité latérale d'un groupe d'employés envers l'autre et l'absence de conditions d'emploi communes d'un groupe à l'autre.

[12] L'employeur maintient que l'inclusion des traducteurs dans l'unité existante alourdirait inutilement la négociation collective actuellement en cours avec ce groupe et que les revendications des deux groupes seraient difficilement conciliables, au point où une unité englobant tous les employés risque de ne pas être viable. Selon l'employeur, les disparités entre les traducteurs et les autres employés sont trop importantes et nombreuses pour qu'une seule négociation soit efficace, d'autant plus que le travail des traducteurs est requis par une tierce partie, la convention collective serait forcément très différente de celle des employés relevant directement de l'employeur.

[13] L'employeur rappelle que les employés salariés ont toujours été représentés par un agent négociateur accrédité, contrairement aux traducteurs qui ont évolué à titre de pigistes. Sur ce point, l'employeur souligne que le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4395 (SCFP), avait présenté une demande d'accréditation distincte visant exclusivement les traducteurs (dossier du CCRI nº 21558-C). Selon l'employeur, il faut donc en conclure que, dès lors, ce syndicat qui représentait depuis plusieurs années tous les autres employés avait jugé opportun et à propos de demander une accréditation distincte pour ce groupe.

[14] As for membership support, the employer submits that, should the Board determine the translators be in a separate bargaining unit, it would be appropriate to order a secret vote. In addition, in light of the delay since the filing of the certification application and given the employer's restructuring since then, it further submits that the Board set aside its usual practice of determining the employees' wish on the date of the application for certification and that it order a representation vote.

[14] Relativement au caractère représentatif, l'employeur soutient qu'il serait approprié d'ordonner la tenue d'un scrutin secret dans l'éventualité où le Conseil déterminait que les traducteurs doivent former une unité de négociation distincte. En outre, en raison du temps qui s'est écoulé depuis le dépôt de la demande d'accréditation et en raison des modifications apportées aux structures de l'employeur depuis, ce dernier propose que le Conseil écarte la pratique habituelle de déterminer le désir des employés à la date de la demande d'accréditation et qu'il ordonne la tenue d'un scrutin afin de s'assurer du caractère représentatif du syndicat.

[15] With respect to the captioning officer's position, the employer submits that the incumbent is now the sole responsible for organizing and managing the captioning service for TV5 Monde exclusively. According to the employer, Ms. Centeno, who holds the position, is the real intermediary between the client, TV5 Monde, and each of the translators. It is in this capacity that Ms. Centeno is the sole manager of the Captioning and Translation Services. The employer submits that it would be unthinkable that the position incumbent not represent the employer eventually in negotiations with translators. For these reasons, the employer alleges that this is a managerial position and that its incumbent is employed in a confidential capacity in matters relating to industrial relations.

[15] En ce qui concerne le poste de responsable du sous-titrage, l'employeur soutient que le titulaire a maintenant comme fonction d'organiser et de diriger entièrement le service de sous-titrage pour le compte exclusif de TV5 Monde. Selon l'employeur, M^{me} Centeno, qui occupe ce poste, est la véritable intermédiaire entre le donneur d'ouvrage, TV5 Monde, et chacun des traducteurs. À ce titre, ce serait elle qui gérerait de façon définitive le Service de traduction et sous-titrage. Selon l'employeur, il est impensable que le titulaire de ce poste ne soit pas le représentant de l'employeur durant une éventuelle négociation collective avec les traducteurs. Pour ces motifs, l'employeur allègue qu'il s'agit d'un poste de direction tout en étant également un poste de confiance dont les responsabilités comprennent l'accès à des renseignements confidentiels ayant trait aux relations du travail.

[16] In conclusion, the employer summarizes its position as follows:

> **WHEREAS**, pursuant to the company's background, these two groups have been working in parallel for approximately ten years with no interaction between them whatsoever;
>
> **WHEREAS** a major restructuring took place in the summer of 2001;
>
> **AND WHEREAS**, from the beginning until 2000, no union filed a certification application concerning the translators;
>
> **AND WHEREAS**, at that time being, in 2000, a union already representing the TV5 employees considered it appropriate to file a separate application for certification concerning the translators;
>
> **WHEREAS**, CTQC has no real control over the translators' work and acts as a subcontractor for TV5 Monde;

[16] À titre de conclusion, l'employeur résume sa position ainsi:

> **CONSIDÉRANT** l'historique de l'entreprise en ce que plus particulièrement les deux groupes d'employés ont toujours agi depuis une dizaine d'années de façon parallèle sans aucune espèce de relations entre eux;
>
> **CONSIDÉRANT** la restructuration majeure ayant eu lieu à l'été 2001;
>
> **CONSIDÉRANT** également que depuis le début et jusqu'en 2000, aucun syndicat n'avait déposé une requête visant l'accréditation des traducteurs;
>
> **CONSIDÉRANT** également qu'à cette époque, soit en l'an 2000, un syndicat représentant déjà les employés de TV5 a jugé opportun de demander une accréditation distincte pour les traducteurs;
>
> **CONSIDÉRANT** que CTQC n'a aucun contrôle réel sur le travail à être effectué par les traducteurs et qu'il agit à titre de sous-entrepreneur de TV5 Monde;

WHEREAS, however, CTQC acts as the real employer of the other workers;

We believe that, in the interest of all the employees, including the dependent contractors, the Board should certify two separate units. In doing so, the Board will abide by the *Code*'s fundamental objectives.

(translation)

CONSIDÉRANT cependant que CTQC agit à titre de réel employeur des autres travailleurs;

Nous croyons que dans l'intérêt de tous les employés, incluant les entrepreneurs dépendants, le Conseil accrédite deux groupes distincts. Ce faisant, le Conseil respectera les objectifs fondamentaux du *Code*.

B - The Union

[17] While recognizing that community of interest is an important criterion for determining whether a group should be in a separate unit, the union alleges that it is also necessary to consider what makes a group different from the other employees and to weigh these differences in light of the other applicable criteria. The union submits that it must also be determined whether these differences are such that the concerned group is so different from other employees that collective bargaining would be precluded.

[18] The union claims that, although there are some differences between the translators and the employees, they mainly result from the fact that translators have always worked as freelancers. According to the union, those differences are not so important to justify the translators not falling within the definition of employee within the meaning of the *Code*, or that they should be in a separate unit.

[19] The union points out that matters in which the Board has had to determine whether dependent contractors should be included in an existing unit of employees all involved differences between groups such as those in the present matter. According to the union, the translators share a community of interest with the other employees because they are employees of the employer and they all work in achieving the company objectives, that is, the broadcast of programs of which an important step includes captioning. Furthermore, the union maintains that the description of appropriate units should not be determined by the employer's decision to hire dependent contractors rather than employees.

[20] The union reminds the Board of the employers' position in the certification application filed by CUPE

B - Le syndicat

[17] Tout en reconnaissant l'importance du critère de la communauté d'intérêts afin de déterminer si un groupe doit former une unité distincte, le syndicat invoque qu'il faut, par ailleurs, considérer ce qui rend un groupe distinct par rapport aux autres employés et mesurer l'importance de ces différences en fonction des autres critères applicables. Le syndicat soutient que dans l'analyse il faut examiner si ces différences font en sorte que le groupe en question se distingue des autres employés à un point tel que ces distinctions empêcheraient la négociation collective.

[18] Le syndicat prétend que, malgré qu'il existe certaines différences entre le groupe des traducteurs d'une part et le groupe des employés salariés d'autre part, les distinctions entre les deux groupes relèvent principalement du fait que les traducteurs ont toujours oeuvré comme «pigistes». Selon le syndicat, ces distinctions ne sont pas suffisantes pour enlever aux traducteurs le statut d'employés au sens du *Code* et ne sont pas suffisantes, non plus, pour conclure qu'ils devraient former une unité distincte.

[19] Le syndicat souligne que l'on retrouve des distinctions semblables dans toutes les affaires où le Conseil est appelé a déterminer si des entrepreneurs dépendants doivent ou non être inclus dans une unité d'employés salariés existante. Selon lui, les traducteurs partagent une communauté d'intérêts avec les autres employés du fait qu'ils sont des employés de l'employeur et qu'ils oeuvrent tous en fonction des objectifs de l'entreprise, soit la diffusion d'un produit dont une des étapes essentielles comprend le sous-titrage. De plus, le syndicat maintient que la détermination des unités jugées habiles à négocier collectivement ne saurait être dictée par le choix qui a été fait par un employeur d'embaucher des entrepreneurs dépendants plutôt que des employés salariés.

[20] Le syndicat rappelle au Conseil la position telle qu'exprimée par l'employeur dans le contexte de la

concerning the same translators as in the present case (Board file no. 21558-C). In that matter, the employer had argued that the translators would be included in the intended scope of the existing employees unit, should it be determined that they were employees within the meaning of the *Code*. The union submits that this change in the employer's position cannot be justified on the sole basis that there was a restructuring or because there is less work for the translators. According to the union, notwithstanding those changes, the economic and legal relation between the translators and the employer has remained the same.

[21] The union challenges the employer's position that the translators could not hold other positions in the company and points out that, in reality, there is a certain lateral mobility between the two groups. In this regard, it refers to the case of Messrs. Éric Splinter and Édouard Blinn, who were information officers, a unionized position, and who also performed translators' duties.

[22] The union disagrees with the employer's submission that a unit covering the two groups of employees (employees and translators) would not be viable. It submits that having two small units would complicate the labour relations and bargaining structures, and would result in the company being counter-productive. At the same time, the union emphasizes that the translators have seen their workload slow down as a result of their being more numerous and that they are isolated because they work at home. In its opinion, these factors could weaken this group's power, and their demands would be better supported in a comprehensive unit.

[23] In support of its position favouring a single unit covering employees and translators, the union refers to the situation that prevails at the Société Radio-Canada, where a unit of professional and technical staff covers full-time, contract or temporary announcers, journalists, clerks and captioners. The union alleges that nothing prevents the parties from considering each group's particular duties by providing for different working

demande d'accréditation antérieure présentée par le SCFP visant uniquement ces mêmes traducteurs (dossier du CCRI nº 21558-C). Dans ce dossier, l'employeur soutenait que les traducteurs seraient inclus dans la portée intentionnelle de l'unité des employés salariés existante s'ils étaient déclarés employés au sens du *Code*. Le syndicat maintient que ce changement de position de l'employeur ne peut être justifié en raison uniquement du fait qu'il y a eu changement de la structure de l'employeur ou du fait qu'il y a une baisse de la charge de travail des traducteurs. Selon le syndicat, malgré ces changements, le lien économique et juridique entre les traducteurs et l'employeur n'a pas été modifié.

[21] Le syndicat conteste la position de l'employeur selon laquelle les traducteurs ne pourraient occuper d'autres fonctions dans l'entreprise et souligne qu'il existe dans les faits une certaine mobilité latérale entre les deux groupes. À cet égard, il cite les cas de MM. Éric Splinter et Édouard Blinn, qui ont travaillé tous deux à titre d'agent d'information, un poste syndiqué, et qui ont également travaillé comme traducteurs.

[22] De plus, le syndicat est en désaccord avec les propos de l'employeur selon lesquels une unité comprenant les deux groupes d'employés (salariés et traducteurs) ne serait pas viable. Il soutient que deux unités de moindre envergure multiplieraient les structures de relations du travail et de négociation et entraîneraient une inefficacité au sein de l'entreprise. D'autre part, il souligne la diminution de la charge de travail des traducteurs face à l'augmentation de leur nombre et leur isolation en raison du fait qu'ils travaillent à domicile. Selon lui, ces éléments entraîneraient une fragilisation du rapport de force de ce groupe, de sorte que leurs revendications seraient appuyées davantage au sein d'une unité globale.

[23] Pour appuyer sa position en faveur d'une seule unité regroupant à la fois les employés salariés et les traducteurs, le syndicat relate la situation existant à la Société Radio-Canada où l'on retrouve une unité de personnel professionnel et de personnel technique regroupant, à la fois, des annonceurs, des journalistes, des commis et des sous-titreurs ayant un statut d'employé permanent, contractuel ou temporaire. Le

conditions respecting pay, working hours, workplace, work control, exclusive rights, mobility and work tools.

[24] With regard to holding a secret vote and determining the employees' wishes on a date other than the date of filing of the certification application, the union maintains that this issue does not concern the employer. The union alleges that, inasmuch as the restructuring at CTQC (TV5) favours the creation of a separate unit for the translators, the employer admits that there was a community of interest on the date the certification application was filed. As regards majority support, the union submits that support must be determined on the date of the certification application. The union alleges that, since certification application was filed, the employer hired additional translators even though the workload slowed down, in order to artificially alter the union's support in this group.

[25] The union filed no further submissions as to the inclusion of the captioning officer position.

C - Employer's Reply

[26] In its reply, the employer reiterates that the fact translators have no relation or connection with the other employees, that they work outside of the company's premises, that the employer has no control over their work, that it has no exclusive rights, and that their status and special method of remuneration differ between them and the other employees are differences that should prevail in considering whether they should form a separate unit. According to the employer, the fact that employees work for the same company is not indicative of a community of interest. The employer raises that the decision in *Camionnage C.P. inc.*, March 13, 2001 (CIRB LD 414) differs from the matter at hand in that in *Camionnage C.P. inc.*, *supra*, dependent contractors and employees were all truck drivers essentially performing the same duties.

syndicat allègue que rien n'empêche les parties de tenir compte des particularités des fonctions de chaque groupe en y prévoyant des conditions de travail différentes en ce qui concerne la rémunération, les heures de travail, le lieu de travail, le contrôle du travail, l'exclusivité de services, la mobilité et les outils de travail.

[24] Relativement à la tenue d'un scrutin secret et à la détermination du désir des employés à une date autre que celle du dépôt de la demande d'accréditation, le syndicat maintient que cet aspect de l'affaire ne concerne pas l'employeur. Le syndicat invoque que, dans la mesure où la restructuration qui a eu lieu chez l'employeur soutient la création d'une unité distincte pour les traducteurs, il s'agit là d'une reconnaissance de la part de l'employeur qu'il y avait une communauté d'intérêts au moment de la demande d'accréditation. Relativement à la détermination de son caractère représentatif, le syndicat maintient que ceci doit être évalué dans le cadre du processus d'accréditation. Le syndicat prétend que l'employeur aurait augmenté le nombre de traducteurs malgré une diminution du volume de leur travail depuis la demande d'accréditation afin de modifier de façon artificielle la relativité du caractère représentatif du syndicat à l'égard de ce groupe.

[25] Par ailleurs, le syndicat n'a présenté aucune observation supplémentaire quant à l'inclusion ou non du poste de responsable du sous-titrage.

C - Réplique de l'employeur

[26] Dans sa réplique, l'employeur réitère que les caractéristiques telles que l'absence de relation ou de rapport avec les autres employés, le travail à l'extérieur des locaux de l'entreprise, l'absence de contrôle de l'employeur, l'absence d'exclusivité de services, le statut d'employé et le mode de rémunération particuliers différencient les traducteurs des autres employés de l'entreprise et réitère que ces distinctions l'emportent dans l'examen du traitement de ces derniers. Selon l'employeur, il n'existe pas une communauté d'intérêts du seul fait que des employés travaillent dans une même entreprise. L'employeur distingue la présente affaire de la décision *Camionnage C.P. inc.*, 13 mars 2001 (CCRI LD 414) invoquée par le syndicat du fait que dans cette décision les entrepreneurs dépendants et les employés salariés étaient tous des camionneurs exerçant essentiellement les mêmes fonctions.

[27] In regard to the examples put forward by the union in support of a certain mobility between the two groups, the employer alleges that each case must be examined against its own background and that the two individuals in question were asked to perform translation duties because of their knowledge of Spanish, and not based on the requirements and skills of their position.

[28] As for the size of the company, the employer submits that this factor must be considered in view of the two constituent groups of employees. Thus, the employer submits that it is not the total number of individuals working for the employer that must be considered, but the proportion of that group in the company as a whole. According to the employer, given that 50 percent of its workforce are dependent contractors who have different working conditions and 50 percent are employees within the usual meaning of the term, the company is therefore composed of two unique and distinct groups.

[29] Finally, the employer outlines that the company's translation work is part of a marketing operation and represents less than 15 percent of the broadcast programs. It submits that the company's history regarding certification of the translators is an argument for the certification of a separate bargaining unit.

IV - Analysis and Decision

A - Bargaining Unit(s) Deemed Appropriate

[30] The Board and its predecessor, the Canada Labour Relations Board (CLRB), have ruled on numerous occasions on the applicable criteria for determining appropriate bargaining units. What is reflected from the established case law is that the Board favours larger, comprehensive units, and has thus avoided the fragmentation of units in favour of larger units. This is the so-called ideal unit (see *Canadian Pacific Limited* (1976) 13 di 13; [1976] 1 Can LRBR 361; and 76 CLLC 16,018 (CLRB no. 59)):

> Generally speaking, the ideal bargaining unit is the one constituted of all of the employees of a given employer who are entitled to collective bargaining rights. It is ideal because it does ensure two of the basic objectives mentioned above: least disruptive for the employer, most conducive to cohesive and

[27] Relativement aux exemples avancés par le syndicat pour appuyer une certaine mobilité entre les deux groupes, l'employeur allègue que ces cas doivent être examinés dans leur contexte et que c'est en raison de leur connaissance personnelle de la langue espagnole et non des exigences et compétences de leur poste dans l'entreprise que les deux personnes en question ont été appelées à exécuter des travaux de traduction.

[28] À l'égard de la taille de l'entreprise, l'employeur soutient que ce facteur doit être considéré à la lumière des deux groupes d'employés distincts qui la composent. Ainsi, l'employeur affirme que ce n'est pas le nombre total d'individus travaillant pour l'employeur qu'il faut considérer, mais la proportion que représente chacun des deux groupes au sein de l'entreprise. Selon l'employeur, compte tenu du fait que 50 pour cent des employés sont des entrepreneurs dépendants avec des caractéristiques de travail distinctives et que 50 pour cent sont des employés salariés au sens classique du terme, l'entreprise se trouve dès lors polarisée par deux groupes uniques et distincts.

[29] Finalement, l'employeur rappelle que les travaux de traduction de l'entreprise s'inscrivent dans une activité de marketing et représentent moins de 15 pour cent des émissions présentées. Il soutient que l'historique de l'entreprise relativement à l'accréditation des traducteurs milite en faveur d'une unité de négociation distincte pour ce groupe.

IV - Analyse et décision

A - Unité(s) de négociation jugée(s) habile(s) à négocier collectivement

[30] Le Conseil et son prédécesseur, le Conseil canadien des relations du travail (CCRT), se sont prononcés à maintes reprises quant aux critères applicables pour déterminer l'unité ou les unités habiles à négocier. Il ressort de cette jurisprudence établie que le Conseil favorise la création d'unités globales plus grandes et a ainsi adopté comme pratique d'éviter le fractionnement d'unités en faveur d'unités englobant le plus grand nombre d'employés possible. Il s'agit de l'unité dite idéale (voir *Canadien Pacifique Limitée* (1976), 13 di 13; [1976] 1 Can LRBR 361; et 76 CLLC 16,018 (CCRT n° 59)):

> En règle générale, l'unité de négociation idéale est celle qui est constituée de tous les employés d'un employeur donné qui ont droit à la négociation collective. Elle est idéale parce qu'elle assure la réalisation de deux des objectifs fondamentaux mentionnés ci-dessus: c'est celle qui nuit le moins à

swift attainment of a collective agreement and most capable of protecting all of the employees of a given employer who are entitled to collective bargaining.

(pages 27-28; 366; and 491)

[31] More recently, the Board reiterated these comments in *TVA Group Inc.*, [2000] CIRB no. 67, in summarizing the criteria to be considered when determining an appropriate bargaining unit:

[81] The principles governing bargaining unit determination are well established and have been reiterated in countless decisions. Among the goals the Board attempts to achieve is to establish units that take into account both the employees' and employer's interests such that a balance in that respect is achieved. More specifically, units should provide the employer to the greatest extent possible with the flexibility to manage its operations in a more effective and efficient manner while at the same time providing employees with the best means of protecting their rights under the *Code*, as well as the greatest amount of flexibility in furthering their careers. Ultimately, the Board seeks to establish units that are viable and that allow for effective collective bargaining and harmonious labour relations (see *Canada Post Corporation*, *supra*; *Quebec North Shore & Labrador Railway Co.* (1992), 90 di 110; and 93 CLLC 16,020 (CLRB no. 978); *Canadian Museum of Civilization*, *supra*; and *Canadian Pacific Limited* (1976), 13 di 13; [1976] 1 Can LRBR 361; and 76 CLLC 16,018 (CLRB no. 59)).

[82] There are no specific guidelines provided by the *Code* to govern every situation. However, over the years the Board has enunciated a policy of favouring larger, more comprehensive units and has developed a list of factors it considers relevant for the purpose of bargaining unit determination. The usual criteria and in particular those that favour an all-employee unit or the creation and maintenance of larger bargaining units include administrative efficiency and convenience in bargaining, the enhancement of lateral employee mobility, the facilitation of a common framework of employment conditions, and increased industrial stability. Other factors considered are the community of interest amongst employees, the viability of the bargaining unit(s), the history of certifications and negotiations, the size of the employer's operation, its method of organization and administration, the structure of bargaining units generally in the particular industry.

[83] While the Board favours an all-employee unit or the creation and maintenance of larger bargaining units, the Board will nevertheless create less than all encompassing units or fragment an existing employee complement where there are compelling reasons to do so. The factors that favour smaller units include a diverging community of interests, geographical factors, specific statutory provisions, the likelihood that a larger unit will not be viable, and an interest in enabling employees to obtain representation.

[84] As the Board stated in *VIA Rail Canada Inc.* (1997), 104 di 67; and 38 CLRBR (2d) 124 (CLRB no. 1206), in the final

l'employeur, qui permet le mieux de conclure une convention collective et qui protège le plus tous les employés d'un employeur donné qu[i] ont droit à la négociation collective.

(pages 27-28; 366; et 491)

[31] Plus récemment, dans *Groupe TVA Inc.*, [2000] CCRI n° 67, le Conseil reprenait ces propos en résumant les critères à appliquer lors de la détermination d'une unité habile à négocier:

[81] Les principes régissant la détermination des unités de négociation sont bien établis et ont été réitérés dans d'innombrables décisions. Un des buts du Conseil consiste à établir des unités en tenant compte tant des intérêts des employés que des intérêts de l'employeur afin de maintenir un juste équilibre. Plus particulièrement, les unités doivent autant que possible accorder à l'employeur la souplesse nécessaire pour qu'il puisse gérer ses affaires de manière plus efficiente et efficace, tout en fournissant aux employés les meilleurs moyens de protéger les droits qui leur sont conférés par le *Code* et toute la souplesse nécessaire à leur avancement. Au bout du compte, le Conseil tente de mettre en place des unités viables, qui facilitent la négociation collective et l'établissement de relations du travail harmonieuses (voir *Société canadienne des postes*, précitée; *Chemin de fer Quebec North Shore & Labrador* (1992), 90 di 110; et 93 CLLC 16,020 (CCRT n° 978); *Musée canadien des civilisations*, précitée; et *Canadien Pacifique Limitée* (1976), 13 di 13; [1976] 1 Can LRBR 361; et 76 CLLC 16,018 (CCRT n° 59)).

[82] Le *Code* ne renferme pas de lignes directrices particulières en prévision des différentes situations qui peuvent surgir. Au fil des années, toutefois, le Conseil a eu pour politique de privilégier l'établissement d'unités plus importantes et plus générales. Il a dressé une liste des facteurs qu'il considère comme pertinents pour la détermination des unités de négociation. Les critères habituels, et plus particulièrement ceux qui jouent en faveur d'une unité englobant tout l'effectif ou de la création et du maintien d'unités plus importantes, comprennent l'efficacité administrative et la commodité de la négociation, l'amélioration de la mobilité latérale des employés, la promotion de conditions d'emploi communes et une plus grande stabilité industrielle. Parmi les autres facteurs dont le Conseil tient compte figurent la communauté d'intérêts des employés, la viabilité de l'unité ou des unités de négociation, les antécédents en matière d'accréditation et de négociation, la taille de l'entreprise, son organisation et son administration, et la structure des unités de négociation en général dans le secteur considéré.

[83] Même si le Conseil privilégie une unité englobant tout l'effectif ou la création et le maintien d'unités de négociation plus importantes, il lui arrive de créer des unités qui n'englobent pas tout l'effectif ou de fragmenter l'ensemble des employés lorsqu'il a des motifs impérieux de le faire. Parmi les facteurs qui militent en faveur d'unités plus petites, mentionnons l'absence de communauté d'intérêts, la situation géographique, des dispositions législatives particulières, la probabilité qu'une unité plus importante ne soit pas viable et le désir de permettre aux employés d'être représentés.

[84] Comme le Conseil l'a affirmé dans *VIA Rail Canada Inc.* (1997), 104 di 67; et 38 CLRBR (2d) 124 (CCRT n° 1206), en

analysis, the question to be resolved is whether the bargaining unit reorganization will foster industrial peace in facilitating labour relations for the bargaining agent(s) and for the employer and whether it will promote the establishment of more realistic and hence healthier labour relations between the parties.

(pages 23-24)

[32] Generally, the existence of a single bargaining unit as opposed to several smaller units makes collective bargaining easier and more efficient by enabling a single series of negotiations, which reduces the potential of simultaneous or consecutive strikes or lockouts and therefore promotes stability and industrial peace. A single collective agreement is generally more effectively managed and fosters lateral employee mobility, which is generally as good for the employer, in giving it more choice in selecting competent people, as it is for the employees, in offering them more opportunities and mobility in their career, without having any restrictions such as when there is more than one collective agreement in place. Although the Board favours all-employee units, each application for certification applications, and in particular the description of an appropriate bargaining unit, must be examined according to its own facts and circumstances.

[33] The issue of the translators' status having been dealt with, the Board now has to determine whether the bargaining unit proposed by the union is appropriate. It is within the Board's jurisdiction to determine whether the unit concerned by the application, in this case an all-employee unit including translators, is appropriate.

[34] In *CFSK-TV, a Division of CanWest Television Inc.*, [2002] CIRB no. 199; and 87 CLRBR (2d) 85 (upheld by the Board's reconsideration panel in *CFSK-TV, a Division of CanWest Television Inc.* (2003), as yet unreported CIRB decision no. 220), the Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada (CEP) had filed an application for certification, pursuant to section 24 of the *Code*, concerning a single unit comprised of all employees of CFSK-TV, a division of CanWest Television Inc. (CanWest). The proposed unit included all the employees represented by the STV-Saskatoon Employees' Association (the certified bargaining agent (the Association)), as well as employees in seven positions that were not included in the unit represented by the Association. As in the

dernière analyse, la question est de savoir si la réorganisation de l'unité de négociation favorisera la paix industrielle en facilitant les relations de travail tant pour l'agent ou les agents négociateurs que pour l'employeur et en assurant l'établissement de rapports de travail plus réalistes et donc plus sains entre les parties.

(pages 23-24)

[32] De façon générale, l'existence d'une seule unité de négociation par opposition à plusieurs plus petites unités facilite et rend plus efficace la négociation collective en permettant une seule série de négociation, ce qui réduit le risque de grèves ou de lock-outs de façon simultanée ou consécutive et donc favorise la stabilité et la paix industrielle. Une seule convention collective rend généralement son administration plus efficace et favorise la possibilité de mutations latérales des employés. De façon générale, ceci favorise autant les intérêts de l'employeur en lui accordant davantage de choix pour la sélection de personnes compétentes que les intérêts des employés en leur offrant plus de variété et de mobilité dans leurs choix de carrière, sans pour autant créer les restrictions qui s'imposent lors de l'existence de plus d'une convention collective. Bien que le Conseil favorise une unité englobant tout l'effectif, toute demande d'accréditation et, en particulier, la détermination d'une unité jugée habile à négocier collectivement doivent être analysées selon les facteurs et les circonstances qui l'entourent.

[33] Le litige entourant le statut des traducteurs ayant été déterminé, la question qui reste est celle de déterminer si l'unité de négociation telle que proposée par le syndicat est habile à négocier. Il est du ressort du Conseil de déterminer si l'unité visée par la demande, c'est-à-dire, une unité regroupant tous les employés incluant les traducteurs, est une unité habile à négocier.

[34] Dans *CFSK-TV, une division de CanWest Television Inc.*, [2002] CCRI n° 199; et 87 CLRBR (2d) 85 (confirmée par le Conseil à la suite d'une demande de réexamen dans *CFSK-TV, a Division of CanWest Television Inc.* (2003), décision du CCRI n° 220, non encore rapportée), le Conseil était saisi d'une demande d'accréditation du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP) en vertu de l'article 24 du *Code* visant une seule unité comprenant tous les employés de CFSK-TV, une division de CanWest Television Inc. (CanWest). L'unité visée comprenait tous les employés représentés par l'Association des employés de STV-Saskatoon (l'agent négociateur en place (l'Association)) ainsi que les employés occupant sept postes n'étant pas inclus

present matter, this was a "friendly" raid. The employer objected to the application as well as the inclusion of the seven positions that were determined as excluded in the Association's certification order.

[35] The Board extensively examined the nature of the burden and the governing principles of certification applications under section 24 of the *Code*, whether it is a raid or an application to represent unrepresented employees. The following excerpts from *CFSK-TV, a Division of CanWest Television Inc. (199)*, *supra*, are instructive in this regard:

> [40] The *Code* does not prescribe a separate process to follow nor separate requirements to determine the appropriateness of bargaining units depending upon whether the application is a regular certification or a raid. Both are applications for certification under section 24. The relevant subsections of sections 24, 27 and 28 of the *Code* read as follows:
>
> "24.(1) A trade union seeking to be certified as the bargaining agent for a unit that the trade union considers constitutes a unit appropriate for collective bargaining may, subject to this section and any regulations made by the Board under paragraph 15(e), apply to the Board for certification as the bargaining agent for the unit.
>
> ...
>
> 27.(1) Where a trade union applies under section 24 for certification as the bargaining agent for a unit that the trade union considers appropriate for collective bargaining, the Board shall determine the unit that, in the opinion of the Board, is appropriate for collective bargaining.
>
> ...
>
> 28. Where the Board
>
> (a) has received from a trade union an application for certification as the bargaining agent for a unit,
>
> (b) has determined the unit that constitutes a unit appropriate for collective bargaining, and
>
> (c) is satisfied that, as of the date of the filing of the application or of such other date as the Board considers appropriate, a majority of the employees in the unit wish to have the trade union represent them as their bargaining agent, the Board shall, subject to this Part, certify the trade union making the application as the bargaining agent for the bargaining unit."
>
> [41] The interrelationship between these sections was discussed by the Supreme Court of Canada in *International Longshoremen's and Warehousemen's Union, Ship and Dock*

dans l'unité représentée par l'Association. Tout comme dans la présente affaire, il s'agissait d'un maraudage non contesté. L'employeur s'est opposé à la demande et à l'inclusion dans l'unité des sept postes qui étaient exclus dans l'ordonnance d'accréditation de l'Association.

[35] Le Conseil a révisé de façon exhaustive la nature du fardeau et des principes applicables dans le cadre d'une demande d'accréditation en vertu de l'article 24 du *Code*, qu'il s'agisse d'un maraudage ou d'une demande pour des employés non représentés. Les passages suivants, tirés de la décision dans *CFSK-TV, une division de CanWest Television Inc. (199)*, précitée, sont instructifs à cet égard:

> [40] Le *Code* ne renferme aucune disposition faisant état de procédures particulières à appliquer ou d'exigences distinctes à remplir pour établir que des unités de négociation sont habiles à négocier collectivement selon que le Conseil est saisi d'une demande d'accréditation courante ou d'une affaire de maraudage; les deux types d'affaires sont fondés sur l'article 24 du *Code*. Les dispositions pertinentes des articles 24, 27 et 28 du *Code* sont libellées comme suit:
>
> «24.(1) Sous réserve des autres dispositions du présent article et des règlements d'application de l'alinéa 15e), un syndicat peut solliciter l'accréditation à titre d'agent négociateur d'une unité qu'il juge habile à négocier collectivement.
>
> ...
>
> 27.(1) Saisi par un syndicat, dans le cadre de l'article 24, d'une demande d'accréditation pour une unité que celui-ci juge habile à négocier collectivement, le Conseil doit déterminer l'unité qui, à son avis, est habile à négocier collectivement.
>
> ...
>
> 28. Sous réserve des autres dispositions de la présente partie, le Conseil doit accréditer un syndicat lorsque les conditions suivantes sont remplies:
>
> a) il a été saisi par le syndicat d'une demande d'accréditation;
>
> b) il a défini l'unité de négociation habile à négocier collectivement;
>
> c) il est convaincu qu'à la date du dépôt de la demande, ou à celle qu'il estime indiquée, la majorité des employés de l'unité désiraient que le syndicat les représente à titre d'agent négociateur.»
>
> [41] La Cour suprême du Canada s'est penchée sur le lien qui existe entre ces dispositions, dans l'arrêt *Syndicat international des débardeurs et magasiniers, Ship and Dock Foremen,*

Foremen, Local 514 v. *Prince Rupert Grain Ltd.*, [1996] 2 S.C.R. 432:

"Pursuant to subs. (1) of s. 24 of the *Code*, a trade union may apply to the Board for certification as the bargaining agent for the unit that it considers to be appropriate for collective bargaining. This subsection both requires that unions wishing to be certified as bargaining agents apply for certification to the Board and confers on the Board the authority to consider and dispose of these applications.

Once the union has submitted its application for certification, the next stage of the process is set out in s. 27 of the *Code*. It provides that when the Board has received an application from a union seeking certification as the bargaining agent for a unit, it must determine if the unit is appropriate for collective bargaining. It is significant that by the use of the word 'shall' in the section, Parliament has not only authorized the Board to determine whether a unit is appropriate for collective bargaining but imposed a mandatory obligation on it to do so. Moreover, in making the mandatory evaluation the Board must determine whether, in its opinion, the proposed unit is an appropriate one. The Board would not be fulfilling its mandate if it were to simply approve the application submitted for certification. Furthermore, pursuant to s. 27(2) of the *Code*, the Board may in determining the appropriateness of a unit, 'include any employees in or exclude any employees from the unit proposed by the trade union.'

Section 28 imposes a duty on the Board to certify the union as the bargaining agent of the proposed bargaining unit if the conditions specified in the section are fulfilled. First, the Board must have received an application from a union wanting to be certified as the bargaining agent for a unit. Second, the Board is required to determine whether that unit is appropriate for collective bargaining. Finally, the Board must be satisfied that, at the relevant time, a majority of the employees in the unit wish to have the trade union represent them as their bargaining agent. Only when these statutory conditions are fulfilled, is the Board required to certify an applicant union.

In my view, a reading of ss. 24, 27 and 28 of the *Code* renders it readily apparent that Parliament intended to confer on the Board a broad jurisdiction to determine whether or not a unit is appropriate for collective bargaining. Indeed, the Board's determination as to whether the proposed unit is appropriate constitutes a mandatory condition that must be fulfilled before the Board may grant certification to a union. Conversely, if the Board is not satisfied that the proposed unit is an appropriate one, then the conditions of s. 28 of the *Code* have not been fulfilled and the Board shall not grant certification. Consequently, upon the submission of an application for certification, there cannot be an automatic acceptance of the proposed unit. Rather the Board must determine whether the proposed unit is appropriate and, if it is not, it cannot be certified.

In summary, the legislation imposes a mandatory duty upon the Board to determine whether the proposed bargaining unit is appropriate. That decision requires the Board to exercise its skills and expert knowledge in the field of labour relations. The decision must be reached in the context of the factual situation presented to the Board and not in the abstract. It is a decision that is uniquely appropriate for a labour board to make. It must

section locale 514 c. *Prince Rupert Grain Ltd.*, [1996] 2 R.C.S. 432:

«Conformément au par. 24(1) du *Code*, un syndicat peut demander au Conseil de l'accréditer comme agent négociateur d'une unité qu'il juge habile à négocier collectivement. Ce paragraphe exige, d'une part, que les syndicats qui veulent être accrédités comme agents négociateurs en fassent la demande au Conseil, et confère, d'autre part, au Conseil le pouvoir de statuer sur ces demandes après en avoir fait l'examen.

Une fois que le syndicat a déposé sa demande d'accréditation, on passe à la deuxième étape de la procédure énoncée à l'art. 27 du *Code*. Cet article prévoit que, lorsque le Conseil a reçu une demande d'un syndicat visant à obtenir l'accréditation comme agent négociateur d'une unité, il doit déterminer si l'unité en question est habile à négocier collectivement. Il est important de noter qu'en utilisant le mot «doit» dans l'article le Parlement a non seulement autorisé le Conseil à déterminer si une unité est habile à négocier collectivement, mais encore il lui a imposé l'obligation formelle de le faire. De plus, en procédant à l'évaluation obligatoire, le Conseil doit décider si, à son avis, l'unité proposée est habile à négocier. Le Conseil ne remplirait pas son mandat s'il ne faisait qu'approuver la demande d'accréditation qui lui est présentée. En outre, conformément au par. 27(2) du *Code*, le Conseil peut, en déterminant si une unité est habile à négocier, «ajouter des employés à l'unité proposée par le syndicat ou en retrancher».

L'article 28 impose au Conseil l'obligation d'accréditer le syndicat comme agent négociateur de l'unité de négociation proposée si les conditions prescrites à cet article sont remplies. Premièrement, le Conseil doit avoir reçu une demande d'un syndicat visant à obtenir l'accréditation comme agent négociateur d'une unité. Deuxièmement, le Conseil doit déterminer si l'unité est habile à négocier collectivement. Enfin, le Conseil doit être convaincu qu'à l'époque pertinente la majorité des employés de l'unité désiraient que le syndicat les représente à titre d'agent négociateur. Ce n'est que si ces conditions légales sont remplies que le Conseil est obligé d'accréditer le syndicat requérant.

À mon avis, il est clair, à la lecture des art. 24, 27 et 28 du *Code*, que le Parlement a voulu conférer au Conseil une vaste compétence pour déterminer si une unité est habile ou non à négocier collectivement. En fait, la décision du Conseil relative à la question de savoir si l'unité proposée est habile à négocier constitue une condition formelle qui doit être remplie pour que le Conseil puisse accréditer un syndicat. Par contre, si le Conseil n'est pas convaincu que l'unité proposée est habile à négocier, alors les conditions de l'art. 28 du *Code* ne sont pas remplies et le Conseil ne doit pas accorder l'accréditation. Par conséquent, lorsqu'une demande d'accréditation est présentée, il ne saurait y avoir acceptation automatique de l'unité proposée. Au contraire, le Conseil doit déterminer si l'unité proposée est habile à négocier et, si elle ne l'est pas, il ne saurait y avoir accréditation.

En résumé, la loi impose au Conseil l'obligation formelle de déterminer si l'unité de négociation proposée est habile à négocier. Cela exige du Conseil qu'il mette à profit ses compétences et ses connaissances spécialisées dans le domaine des relations du travail. Il doit prendre sa décision en fonction des faits qui lui sont soumis et non dans l'abstrait. Il s'agit là d'une décision que seule une commission des relations du

now be determined whether the Board exceeded its jurisdiction by suggesting an appropriate composition for the unit.

(pages 449-451)"

[42] According to the *Code*, the only onus on the union, under section 24, is that it must apply for a unit that the union considers appropriate for collective bargaining. In determining an appropriate unit, which is the Board's responsibility, the Board may call upon the union to justify its choice of unit. Ultimately, it falls to the Board to determine whether the proposed unit is appropriate for collective bargaining, and in so doing, it may make any inclusion in or exclusion from the unit proposed by the union. ...

...

[43] In a regular certification application, the only requirement imposed upon the union filing the application is that in seeking certification, it must do so for a unit that is, in its opinion, appropriate for collective bargaining. Section 24 does not impose additional requirements on the union where the application is a raid. Section 27 of the *Code*, which speaks to the Board's responsibility to determine the appropriate bargaining unit on receipt of a certification application, again does not place additional requirements on the determination where the application is a raid. In fact, the presumption of these sections of the *Code* is that regardless of whether the application is a regular certification or a raid, the Board's determination of an appropriate unit under section 27 is the same.

[44] What will change, however, are the factors that the Board may consider in determining appropriateness in a raid situation.

[45] When the unit applied for is exactly the same as a unit that is already represented, the determination of an appropriate unit is facilitated by the fact that the unit has already been found to be an appropriate unit by the Board. When the application is a raid for a unit that is different than what currently exists, the Board's assessment of what constitutes an appropriate unit will, in almost every case, be influenced by the labour relations success of the existing unit; the labour relations history of the parties is one of the many factors that the Board will consider when determining whether a unit is appropriate. (More discussion will follow on the factors that the Board takes into consideration when determining an appropriate bargaining unit). It would be contrary to the objectives of the *Code* for the Board to certify a union as the bargaining agent for a unit that is less appropriate for collective bargaining than the unit that already exists. While the Board could grant certification for a unit that is just as appropriate as the unit that is already in existence, it will almost always be the case that the unit created will be more appropriate for collective bargaining, as the Board generally seeks to improve labour relations.

(pages 14-18; and 98-102)

[36] The labour relations history is, therefore, one of the factors that must be considered in the assessment of

travail peut rendre. Il faut maintenant déterminer si le Conseil a excédé sa compétence en proposant une composition adéquate pour l'unité en question.

(pages 449-451)»

[42] Le seul fardeau qui incombe au syndicat, en vertu de l'article 24 du *Code*, est de solliciter l'accréditation d'une unité qu'il juge habile à négocier collectivement. Pour déterminer si une unité est habile à négocier collectivement, le Conseil, à qui appartient cette responsabilité, peut demander au syndicat de justifier son choix d'unité. En bout de ligne, c'est le Conseil qui détermine si l'unité proposée est habile à négocier collectivement, et, en se prononçant sur la question, il peut inclure ou exclure n'importe quel poste...

...

[43] Dans le cas d'une demande d'accréditation courante, la seule exigence à laquelle doit satisfaire le syndicat requérant est que l'unité de négociation dont il sollicite l'accréditation doit être considérée par lui comme une unité habile à négocier collectivement. Or, l'article 24 n'impose pas d'exigences supplémentaires quand il y a maraudage. L'article 27 du *Code*, qui porte que le Conseil, saisi d'une demande d'accréditation, détermine l'unité qui est habile à négocier collectivement ne renferme pas d'exigences supplémentaires quand il y a maraudage. À vrai dire, la présomption qui sous-tend ces dispositions du *Code* est que peu importe la nature de l'affaire - demande d'accréditation courante ou maraudage - le Conseil procède toujours de la même manière pour déterminer si l'unité dont le syndicat sollicite l'accréditation est habile à négocier collectivement en vertu de l'article 27.

[44] Cependant, le Conseil ne prend pas nécessairement en considération les mêmes facteurs pour définir l'unité habile à négocier collectivement quand il y a maraudage.

[45] Lorsque l'unité visée correspond exactement à l'unité qui est déjà représentée, la tâche de déterminer la composition de l'unité habile à négocier collectivement s'en trouve facilitée du fait que le Conseil a déjà statué que l'unité était habile à négocier collectivement. Quand il y a maraudage en vue de représenter une unité différente de celle qui existe, le Conseil prend presque toujours en considération les relations de travail entourant l'unité établie pour définir l'unité de négociation qu'il juge habile à négocier collectivement; les relations de travail antérieures sont l'un des nombreux facteurs dont le Conseil tient compte pour rendre sa décision. (Ces facteurs sont analysés plus en détail un peu plus loin.) Le Conseil ferait échec aux objectifs du *Code* s'il accréditait un syndicat à titre d'agent négociateur d'une unité qui est moins habile à négocier collectivement que celle qui a déjà été définie. Rien n'empêche le Conseil d'accréditer une unité qui est aussi habile à négocier collectivement que celle qui existe déjà, mais, dans la plupart des cas, l'unité créée sera plus habile à négocier collectivement car le Conseil s'emploie généralement à améliorer les relations de travail.

(pages 14-18; et 98-102)

[36] L'historique des relations de travail est donc un facteur parmi d'autres dont il faut tenir compte dans

facts in order to determine whether the proposed unit is appropriate.

[37] On September 2, 1993, the Board certified the Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada (CEP) as bargaining agent for "all employees of Consortium de télévision Québec Canada Inc., excluding administrative assistants, communications officers, assistant managers and managers" (order no. 6303-U, file no. 555-3604). At the time, the employer did not have translators. In the present matter, the facts demonstrate that the first service agreements were entered into in 1995. Therefore, it was not until 1995 that the employer called upon translators' services. At the time, there were only a few, but in 1997, due to the increasing translation/captioning workload, more translators were needed. At the date of filing of the certification application, there were 12 translators according to the union, or 14 according to the employer. In its additional submissions, the employer mentions that the number of translators has now increased to 20 and that, consequently, some of them no longer work on a full-time basis.

[38] In addition, on October 10, 2000, CUPE filed a certification application for all the translators at Consortium de Télévision Québec Canada Inc. TV5 Amérique latine - Caraïbes Inc. Contrary to the employer's submissions, CUPE was not the bargaining agent of CTQC (TV5) employees. The certified bargaining agent was CEP, pursuant to the above order. In the matter at hand, as indicated in the investigating officer's report, CUPE filed a request to withdraw its certification application with the Board, on December 21, 2000, "to allow the Syndicat des employé-es de TV5 - CSN to represent them in light of the scope of the bargaining unit description" (translation), at CTQC (TV5). The request also specified that it was in close relation to the employer's contention, in its response to the certification application, that the bargaining unit proposed in CUPE's application was not deemed appropriate, since a bargaining unit including the translators already existed if the translators were determined to be employees within the meaning of the *Code*. The Board granted the request to withdraw the application on February 5, 2001.

l'appréciation des faits afin de déterminer si l'unité proposée en est une habile à négocier.

[37] Le 2 septembre 1993, le Conseil accréditait le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP) comme agent négociateur pour «tous les employés de Consortium de Télévision Québec Canada Inc., à l'exclusion des adjoints administratifs, des responsables des communications, des directeurs adjoints et des directeurs» (ordonnance n° 6303-U, dossier 555-3604). À cette époque, l'employeur n'avait pas recours aux services de traducteurs. Dans la présente affaire, les faits établissent que les premières ententes de service conclues entre les traducteurs et l'employeur remontent à 1995. Donc, ce n'est qu'à compter de 1995 que l'employeur a eu recours aux services de traducteurs. À cette époque, il n'y avait que quelques traducteurs. En 1997, en raison de l'augmentation du travail de traduction/sous-titrage, il est devenu nécessaire d'augmenter le nombre de traducteurs. À la date du dépôt de la présente demande d'accréditation, le nombre de traducteurs se situait, selon le syndicat, à 12 et, selon l'employeur, à 14. Dans ses observations supplémentaires, l'employeur indique que le nombre de traducteurs a maintenant augmenté à 20 et que, par conséquent, certains d'entre eux ne travaillent plus à plein temps.

[38] Par ailleurs, le SCFP a présenté le 10 octobre 2000 une demande d'accréditation visant tous les traducteurs de Consortium de Télévision Québec Canada Inc. TV5 Amérique Latine-Caraïbes inc. Contrairement à ce qui est indiqué dans les observations de l'employeur, le SCFP n'était pas l'agent négociateur qui représentait les employés de CTQC (TV5). L'agent négociateur accrédité était le SCEP en vertu de l'ordonnance décrite ci-dessus. Tel qu'en fait foi le rapport de l'agente des relations du travail dans la présente affaire, le 21 décembre 2000, le SCFP présentait une demande de désistement au Conseil relativement à sa demande d'accréditation «afin de permettre au Syndicat des employés -es de TV 5 - CSN de les représenter compte tenu de la portée du libellé de l'unité de négociation» existante chez l'employeur. Cette lettre de demande de désistement précisait également que cette demande était étroitement liée à l'affirmation de l'employeur dans sa réponse à la demande d'accréditation selon laquelle l'unité d'accréditation proposée par le SCFP dans sa demande n'était pas jugée habile à négocier, puisqu'une unité de négociation dont la portée incluait les traducteurs existait déjà si les traducteurs étaient des employés au sens du *Code*. Le Conseil a fait droit à cette demande de désistement le 5 février 2001.

[39] The Board cannot therefore conclude that the translators were deliberately excluded from CEP's certification application. When the original application for certification was filed, the translators were not concerned by the comprehensive unit since the employer did not have translators. As for CUPE's application, it was withdrawn because the CSN's certification application was for a single comprehensive unit that included the translators.

[40] In addition, although it is important to remember that each application must be examined on the basis of its own facts and background, as confirmed in *TVA Group Inc.*, *supra*, it is usual practice in the television industry, where stations are separately certified, to create comprehensive units:

> [107] While not binding, the tendency in the television industry is to group employees in one unit. The case of Société Radio-Canada, while having a number of parallels, has a number of distinctions, including the original composition of its bargaining units, the public nature of the enterprise, the number of employees involved and the number of television stations spread out across the country.
>
> (page 30)

[41] In light of the above, in the present matter, the Board is not satisfied that the unit proposed by the union - a comprehensive unit including the translators - is not an appropriate unit or that there are compelling reasons for certifying two separate units for each group of employees. Although the employees and the translators are different in many respects, nothing suggests that a unit covering both groups would not be appropriate for collective bargaining. As indicated above, in the case of Messrs. Splinter and Blinn, there already is a certain mobility from one group to the other, and the Board must also take into consideration the size of the company, its small workforce as well as the usual practice in the television industry to certify comprehensive units. According to the Board, the fact that the number of employees in the two groups is currently equal is not a major problem for bargaining purposes, particularly as the number of translators at any one time varies. As for the differences between the

[39] Le Conseil ne peut donc conclure que les traducteurs avaient été consciemment exclus de la demande d'accréditation du SCEP. Lors de la demande d'accréditation initiale, les traducteurs n'étaient pas inclus dans l'unité globale parce que l'employeur n'avait pas recours à ce service. Quant à la demande du SCFP, ce dernier s'est désisté de cette demande en raison justement de la demande d'accréditation de la CSN visant une seule unité globale comprenant les traducteurs.

[40] De plus, bien qu'il soit important de se rappeler que chaque demande doit être analysée en fonction du contexte et des faits qui l'entourent, tel que confirmé dans *Groupe TVA Inc.*, précitée, la pratique dans le secteur télévisuel où l'on retrouve fréquemment des accréditations en fonction de chaque station est de regrouper l'ensemble des employés dans une même unité:

> [107] La tendance dans le secteur télévisuel, bien qu'elle ne lie pas le Conseil, consiste à regrouper les employés dans une seule unité. Le cas de la Société Radio-Canada présente certaines similitudes, mais également un certain nombre de différences, notamment la composition initiale des unités de négociation, la nature publique de l'entreprise, le nombre d'employés touchés et le nombre de stations de télévision réparties dans tout le pays.
>
> (page 30)

[41] À la lumière de ce qui précède, le Conseil n'est pas convaincu dans la présente affaire que l'unité visée par la demande du syndicat, c'est-à-dire une unité englobant l'ensemble des employés incluant les traducteurs, n'est pas une unité habile à négocier et qu'il existe des motifs impérieux de créer une unité distincte pour les deux groupes d'employés. Bien qu'à l'heure actuelle il existe plusieurs facteurs qui distinguent les employés salariés des traducteurs, cela ne veut pas dire qu'une unité comprenant les deux groupes ne serait pas habile à négocier collectivement. Il existe déjà une certaine mobilité d'un groupe à l'autre, tel qu'en font foi les circonstances énoncées précédemment relativement à la situation entourant MM. Splinter et Blinn. Le Conseil tient compte également de la taille de l'entreprise et du petit nombre total d'employés et de la tendance dans le secteur télévisuel favorisant une unité globale. Le Conseil n'est pas convaincu que le fait que, présentement, le nombre

two groups in working conditions, the Board finds that they can be addressed during negotiation.

[42] The Board further finds that, even if translation services are now required by a third party, being TV5 Monde, which can quite simply be qualified as an exchange of services between two related entities, such does not warrant two separate bargaining units. Although the employer's organization structure may be a factor that has to be considered in a certification application, its particulars do not necessarily restrain/limit the comprehensive unit's appropriateness.

[43] The Board thus concludes that there is no need to create a separate bargaining unit for the translators and that a unit comprised of employees and translators is appropriate. The translators are therefore included in the unit described in the March 27, 2001 interim order.

[44] In light of this decision, it is not necessary for the Board to rule on the employer's request for a representation vote, since this request was made in the event that the Board decide to establish a separate unit for the translators. In addition, the Board is satisfied that, on the date of filing of the certification application, the union had majority support of the employees in the concerned unit, including the translators, no matter whether there were 12 translators, as suggested by the union, or 14, according to the employer.

B - Captioning Officer Position

[45] The relevant *Code* provision related to the exclusion of a position from a bargaining unit due to access to confidential labour relations information is found in the section 3(1) definition of "employee" and reads as follows:

d'employés dans les deux groupes est égal représente un problème majeur aux fins des négociations, d'autant plus que le nombre de traducteurs à un moment précis est variable. Quant aux différences existantes entre les deux groupes relativement aux conditions de travail, le Conseil est d'avis que ces différences peuvent faire l'objet de négociation.

[42] De plus, le Conseil n'est pas convaincu que le fait que les services de traduction soient désormais requis par une tierce partie, en l'occurrence, TV5 Monde, justifie en soi deux unités distinctes. Il s'agit tout simplement d'un échange de services entre deux entités reliées. La structure organisationnelle d'un employeur peut être un élément dont il faut tenir compte dans le cadre d'une demande d'accréditation. Par ailleurs, les subtilités d'une structure organisationnelle ne constituent pas nécessairement une limite à l'habileté à négocier d'une unité globale.

[43] Le Conseil en vient donc à la conclusion qu'il n'y a pas lieu de créer une unité de négociation distincte pour les traducteurs et qu'une unité comprenant les employés salariés ainsi que les traducteurs est une unité habile à négocier. Les traducteurs feront donc partie de l'unité pour laquelle l'ordonnance provisoire du 27 mars 2001 a été rendue.

[44] En raison de la présente décision, il n'est pas nécessaire pour le Conseil de se prononcer sur la demande de l'employeur de tenir un scrutin de représentation, puisque cette demande était uniquement présentée en fonction d'une décision du Conseil établissant une unité distincte pour les traducteurs. De plus, le Conseil est convaincu qu'à la date du dépôt de la demande d'accréditation, le syndicat représentait la majorité des employés dans l'unité visée comprenant les traducteurs, et ce, que le nombre de traducteurs soit de 12, selon le syndicat, ou de 14, selon l'employeur.

B - Poste de responsable du sous-titrage

[45] La disposition pertinente du *Code* relative à l'exclusion d'un poste d'une unité de négociation en raison de l'accès à des renseignements confidentiels concernant les relations du travail se trouve sous la définition du terme «employé». Cette définition est contenue au paragraphe 3(1) du *Code* et se lit comme suit:

3. (1) In this Part,

...

"employee" means any person employed by an employer and includes a dependent contractor and a private constable, but **does not include a person who performs management functions or is employed in a confidential capacity in matters relating to industrial relations.**

(emphasis added)

[46] The Board already had to identify on which criteria it relies on in excluding certain positions from a bargaining unit. In *Bank of Nova Scotia (Port Dover Branch)* (1977), 21 di 439; [1977] 2 Can LRBR 126; and 77 CLLC 16,090 (CLRB no. 91), it made the following general comments about individuals employed in a confidential capacity in matters relating to labour relations and referred to a threefold test in this regard:

> The denial of collective bargaining rights to persons employed in a confidential capacity in matters relating to industrial relations is also based on a conflict of interests rationale. The inclusion of that person in a unit represented by a union **might** give the union access to matters the employer wishes to hold close in its dealings with the union. These include bargaining, grievance and arbitration strategy. To avoid that conflict and to assure the employer the undivided confidence of certain employees these persons are denied the right to be represented by a union even if they wish to be represented. However, this exclusion is narrowly interpreted to avoid circumstances where the employer designates a disproportionate number of persons as confidential and to ensure that the maximum number of persons enjoy the freedoms and rights conferred by Part V.
>
> To this end this Board and other Boards have developed a three fold test for the confidential exclusion. The confidential matters must be in relation to industrial relations, not general industrial secrets such as product formulae (e.g. *Calona Wines Ltd.* [1974] 1 Canadian LRBR 471, headnote only (BCLRB decision 90/74)). This does not include matters the union or its members know, such as salaries, performance assessments discussed with them or which they must sign or initial (e.g. Exhibit E-21). It does not include personal history or family information that is available from other sources or persons. The second test is that the disclosure of that information would adversely affect the employer. Finally, the person must be involved with this information as a regular part of his duties. It is not sufficient that he occasionally comes in contact with it or that through employer laxity he can gain access to it. (See

3.(1) Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente partie.

...

«**employé**» Personne travaillant pour un employeur; y sont assimilés les entrepreneurs dépendants et les agents de police privés. **Sont exclus du champ d'application de la présente définition les personnes occupant un poste de direction ou un poste de confiance comportant l'accès à des renseignements confidentiels en matière de relations du travail.**

(c'est nous qui soulignons)

[46] Par ailleurs, le Conseil a déjà eu l'occasion de préciser certains critères sur lesquels il s'appuie en matière d'exclusion d'une unité de négociation. Dans *Banque de Nouvelle-Écosse (succursale de Port Dover)* (1977), 21 di 439; [1977] 2 Can LRBR 126; et 77 CLLC 16,090 (CCRT nº 91), il a apporté les commentaires généraux suivants au regard de l'exercice de fonctions confidentielles en matière de relations du travail et a fait mention de l'application d'un triple critère d'exclusion à cet effet:

> Le refus du droit de négociation collective à des personnes qui exercent des fonctions confidentielles ayant trait aux relations industrielles se fonde aussi sur le conflit d'intérêts. L'inclusion d'une telle personne dans une unité représentée par un syndicat **pourrait** donner à ce dernier accès à des renseignements que l'employeur désire tenir secrets dans ses rapports avec lui. Cela vaut pour la négociation et les procédures de griefs et d'arbitrage. Pour éviter ce conflit et garantir à l'employeur la confiance absolue de certains employés, ceux-ci se voient refuser le droit d'être représentés par un syndicat même s'ils le désirent. Toutefois, la notion d'exclusion est interprétée de façon très étroite pour éviter des circonstances qui permettraient à l'employeur de désigner un nombre disproportionné de personnes à titre de préposées à des fonctions confidentielles et pour assurer au plus grand nombre de personnes possible les libertés et les droits conférés par la Partie V.
>
> À cette fin, le Conseil et autres tribunaux de même nature ont adopté un triple critère pour déterminer l'exclusion de personnes préposées à des fonctions confidentielles. Les questions confidentielles doivent avoir trait aux relations industrielles, non à des secrets industriels de nature générale comme les formules de produits (voir *Calona Wines Ltd.* [1974] 1 Canadian LRBR 471, remarque principale seulement, (décision 90/74 de la BCLRB)). Elles n'incluent pas les questions connues du syndicat ou de ses membres comme les salaires, les évaluations d'employés discutées avec eux, ou qu'ils doivent signer ou parapher (voir pièce E-21). Elles ne comprennent pas les renseignements familiaux ou personnels qui peuvent être obtenus d'autres sources ou personnes. Le second aspect de ce critère est que la divulgation des renseignements pourrait avoir des conséquences malheureuses

Greyhound Lines of Canada Ltd. [1974] 4 di 22, and *Hayes Trucks Ltd.* [1974] 1 Canadian LRBR 284).

(pages 460; 136; and 537)

[47] According to the evidence and the submissions filed, the captioning officer performs managerial functions and is employed in a confidential capacity in matters relating to labour relations. According to the employer's submissions, the captioning officer acts as the intermediary between the client and the translators, which is comparable to the performance of managerial functions, and is employed in a confidential capacity in matters relating to industrial relations. In addition, the employer alleges that, would the incumbent be included in the unit, he or she would clearly be in a conflict of interest situation, given the incumbent would be the employer's representative in negotiations with the translators. Incidentally, the union having filed no reply to the employer's submissions, they are therefore accepted as uncontradicted evidence. This position is therefore excluded from the unit.

[48] The Board's final order, including the changes to inclusions and exclusions of positions as agreed by the parties and confirmed by the Board, is hereby attached.

[49] This is a unanimous decision of the Board.

Order No.: 8502-U
Supercedes: 7998-U

INTHE MATTER OF THE

Canada Labour Code

- and -

Syndicat des employé-es de TV 5 0 CSN,

applicant union,

- and -

pour l'employeur. En dernier lieu, l'accès à ce genre de renseignements doit entrer dans le cadre des fonctions habituelles. Il ne suffit pas que l'accès soit occasionnel ou accidentel, ni qu'il se produise par suite d'une inattention de l'employeur. (Voir *Greyhound Lines of Canada Ltd.* [1974] 4 di 22, et *Hayes Trucks Ltd.* [1974] 1 Canadian LRBR 284).

(pages 460; 136; et 537)

[47] Il ressort de la preuve et des observations présentées que la personne occupant le poste de responsable du sous-titrage accomplit des fonctions de direction et des fonctions de nature confidentielle ayant trait aux relations du travail. Selon les observations de l'employeur, le titulaire du poste en question est l'intermédiaire entre le donneur d'ouvrage et les traducteurs, et ce poste est assimilable à un poste de direction tout en étant un poste de confiance comportant l'accès à des renseignements confidentiels en matière de relations du travail. De plus, l'employeur invoque que le titulaire de ce poste, s'il était inclus dans l'unité, serait en évidente situation de conflit d'intérêts en raison du fait que cette personne serait représentante de l'employeur dans les négociations touchant les traducteurs. Par ailleurs, le syndicat n'ayant présenté aucune observation en réponse à celles de l'employeur, ces dernières sont, par conséquent, acceptées comme preuve non contestée. Ce poste est donc exclu de l'unité.

[48] L'ordonnance définitive du Conseil comprenant les modifications aux inclusions et exclusions de postes telles que convenues par les parties et confirmées par le Conseil est jointe à la présente décision.

[49] Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

N° d'ordonnance: 8502-U
Remplace: 7998-U

CONCERNANT LE

Code candien du travail

- et -

Syndicat des employé-es de TV 5 - CSN,

syndicat requérant,

- et -

Consortium de télévision Québec Canada Inc.,
Montréal, Quebec,
employer.

WHEREAS the Canada Industrial Board, by interim order no. 7998-U dated March 27, 2001, certified the Syndicat des employé-es de TV 5 - CSN as the bargaining agent for a unit of employees of Consortium de télévision Québec Canada Inc.;

AND WHEREAS, pursuant to its powers under section 20(1) of the *Code*, the Board reserved its jurisdiction with respect to the final description of the bargaining unit;

AND WHEREAS, the Board has now determined that the translators/captioners are employees as defined by the *Code* and that it is appropriate to include them in the existing bargaining unit;

AND WHEREAS, the Board also determined that it is appropriate to include the informatics officer and that it is appropriate to exclude the chief accountant and the chief captioning officer from the bargaining unit;

AND WHEREAS, the Board is satisfied that a majority of the employees of the employer in the unit determined appropriate by the Board wish to have the applicant trade union represent them as their bargaining agent.

NOW, THEREFORE, it is ordered by the Canada Industrial Relations Board that the said order of certification be amended, and it is hereby amended, by deleting the description of the certified bargaining unit contained therein and by substituting therefor the following:

> "all employees of Consortium de télévision Québec Canada Inc., including translators/captioners and **excluding** administrative assistants, chief of co-productions and acquisitions, chief accountant, chief captioning officer, officer in charge of relations with affiliates, producers and consultants, assistant directors and directors and those above the rank of director."

Consortium de télévision Québec Canada Inc.,
Montréal (Québec),
employeur.

ATTENDU QUE le Conseil canadien des relation industrielles, par ordonnance intérimaire no 7998-U datée du 27 mars 2001, a accrédité le Syndicat des employé-es de TV 5 - CSN à titre d'agent négociateur d'une unité d'employés de Consortium de télévision Québec Canada Inc.;

ET ATTENDU QUE le Conseil, en vertu du paragraphe 20(1) du *Code*, avait remis à plus tard sa décision quant à la description finale de l'unité de négociation;

ET ATTENDU que le Conseil a maintenant déterminé que les traducteurs/sous-titreurs sont des employés au sens du *Code* et qu'il y a lieu de les inclure dans l'unité de négociation existante;

ET ATTENDU que le Conseil a également déterminé qu'il y a lieu d'inclure le poste de responsable de l'informatique et qu'il y a lieu d'exclure les postes de chef comptable et de responsable du sous-titrage de l'unité de négociation;

ET ATTENDU QUE le Conseil est convaincu que la majorité des employés de l'employeur, faisant partie de l'unité de négociation jugée habile à négocier collectivement par le Conseil, veut que le syndicat requérant les représente à titre d'argent négociateur.

EN CONSÉQUENCE, le Conseil canadien des relations industrielles ordonne que ladite ordonnance d'accréditation soit modifiée, et la modifie par les présentes, en remplaçant la description de l'unité de négociation accréditée qui y figure par la suivante:

> «tous les employés de Consortium de télévision Québec Canada Inc., y compris les traducteurs/sous-titreurs, **à l'exclusion** des ajoints administratifs, du chef des coproductions et acquisitions, du chef comptable, du responsable du sous-titrage, du chargé des relations avec les affiliés, des producteurs et consultants, des directeurs adjoints et des directeurs et de ceux de niveau supérieur».

ISSUED at Ottawa, this 26th day of June 2003, by the Canada Industrial Relations Board.

(s) Julie M. Durette
Vice-Chairperson

CASES CITED

Bank of Nova Scotia (Port Dover Branch) (1977), 21 di 439; [1977] 2 Can LRBR 126; and 77 CLLC 16,090 (CLRB no. 91)

Camionnage C.P. inc., March 13, 2001 (CIRB LD 414)

Canadian Pacific Limited (1976), 13 di 13; [1976] 1 Can LRBR 361; and 76 CLLC 16,018 (CLRB no. 59)

CFSK-TV, a Division of CanWest Television Inc., [2002] CIRB no. 199; and 87 CLRBR (2d) 85

CFSK-TV, a Division of CanWest Television Inc. (2003), as yet unreported CIRB decision no. 220

Consortium de télévision Québec Canada Inc., [2003] CIRB no. 224

TVA Group Inc., [2000] CIRB no. 67

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 3(1); 16; 20(1); 24

DONNÉE à Ottawa, ce 26e jour de juin 2003, par le Conseil canadien des relations industrielles.

(s) Julie M. Durette
Vice-présidente

AFFAIRES CITÉES

Banque de Nouvelle-Écosse (succursale de Port Dover) (1977), 21 di 439; [1977] 2 Can LRBR 126; et 77 CLLC 16,090 (CCRT n° 91)

Camionnage C.P. inc., 13 mars 2001 (CCRI LD 414)

Canadien Pacifique Limitée (1976), 13 di 13; [1976] 1 Can LRBR 361; et 76 CLLC 16,018 (CCRT n° 59)

CFSK-TV, une division de CanWest Television Inc., [2002] CCRI n° 199; et 87 CLRBR (2d) 85

CFSK-TV, a Division of CanWest Television Inc. (2003), décision du CCRI n° 220, non encore rapportée

Consortium de télévision Québec Canada Inc., [2003] CCRI n° 224

Groupe TVA Inc., [2000] CCRI n° 67

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 3(1); 16; 20(1); 24

LIBRARY
NOV 30 2004
UNIVERSITY OF TORONTO

Government Publications

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 5-03

Reasons for decision

Air Canada Pilots Association,
applicant,
and
Former Canadian Airlines International Pilots Group (represented by Air Line Pilots Association); Air Canada,
respondents,
and
National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada), Local 2213,
interested party.

CITED AS: Air Canada

Board Files: 22220-C, 23788-C

Decision no. 236
July 9, 2003

Interim order - Reconsideration - The applicant union asked that the matter of the Keller award be reconsidered on an urgent basis - The Board therefore scheduled a case management conference - Prior to the case management conference, the union filed an application with the Board under section 19.1 of the *Code* requesting an interim order to stay the implementation of the results of an equipment bid by the pilots - After hearing the parties at the case management conference, the Board was of the opinion that an interim order would not be issued - The Board was of the view that a limited and circumscribed reconsideration of the Keller award should be conducted given the Board's jurisdiction and given its responsibilities under the provisions of the *Code* - The review will consider only the issues arising from the fact that the Board has retained jurisdiction, particularly whether there has been compliance with the Board's decision rendered in *Air Canada*, [2002] CIRB no. 183; and 91 CLRBR (2d) 161.

These reasons for decision are in respect of decisions taken by Mr. J. Paul Lordon, Q.C., Chairperson, on behalf of the Board at a case management conference in Board file 22220-C and at the preliminary part of a

Motifs de décision

Association des pilotes d'Air Canada,
requérante,
et
Ancien groupe des pilotes de Lignes aériennes Canadien International (représenté par l'Association des pilotes des lignes aériennes); Air Canada,
intimés,
et
Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), section locale 2213,
partie intéressée.

CITÉ: Air Canada

Dossiers du Conseil : 22220-C, 23788-C

Décision n° 236
le 9 juillet 2003

Ordonnance provisoire - Réexamen - Le syndicat requérant a demandé que la décision Keller soit réexaminée de façon urgente - Le Conseil a donc tenu une conférence traitant de la gestion de l'affaire - Avant la tenue de cette conférence, le syndicat a présenté une demande au Conseil en vertu de l'article 19.1 du *Code* dans le but d'obtenir une ordonnance provisoire en vue de surseoir à la mise en oeuvre des résultats de l'appel de candidature par les pilotes - Après avoir entendu les parties lors de la conférence traitant de la gestion de l'affaire, le Conseil a décidé qu'il ne rendrait pas d'ordonnance provisoire - Le Conseil était d'avis qu'il faudrait mener un réexamen limité et circonscrit de la décision Keller compte tenu de la compétence du Conseil et de ses responsabilités en vertu des dispositions du *Code* - Le réexamen portera uniquement sur les questions découlant du fait que le Conseil est demeuré saisi de l'affaire, plus particulièrement sur la question de la conformité avec la décision rendue dans *Air Canada*, [2002] CCRI n° 183; et 91 CLRBR (2d) 161.

Les présents motifs de décision sont rendus à l'égard des décisions prises par M[e] J. Paul Lordon, c.r., président, au nom du Conseil lors d'une conférence traitant de la gestion d'une affaire concernant le dossier

hearing of an application for a related interim order pursuant to section 19.1 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*) held on June 26, 2003, in Toronto, Ontario.

Appearances

Mr. James Hayes and Mr. Paul Cavalluzzo, counsel for the Air Line Pilots Association;
Mr. Steven Waller, counsel for the Air Canada Pilots Association, accompanied by Ms. Ainslie Benedict;
Mr. Brian Burkett, counsel for Air Canada, accompanied by Ms. Maryse Tremblay; and
Mr. Douglas J. Wray, counsel for the National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada), Local 2213.

These reasons for decision were written by Mr. J. Paul Lordon, Q.C., Chairperson.

[1] On July 10, 2002, the Board released its decision in *Air Canada*, [2002] CIRB no. 183, an application for reconsideration filed by the Air Line Pilots Association (ALPA), on behalf of pilots formerly employed with Canadian Airlines International Limited (CAIL), respecting the preparation of an integrated seniority list following the merger of CAIL into Air Canada. The Board had on August 3, 2000, declared the merged airlines to be a single employer and a single federal work, undertaking or business. On October 17, 2000, the Board declared that a single consolidated pilot bargaining unit was the appropriate unit for collective bargaining at the consolidated Air Canada. The Air Canada Pilots Association (ACPA) was certified as bargaining agent for the consolidated bargaining unit following a vote to determine support, and a certification order was issued on April 4, 2001.

[2] The decision of July 10, 2002 resulted from the Board's review of a decision of Arbitrator Morton Mitchnick, which had initially considered the integration of the seniority lists for pilots in the two formerly separated airlines. The Board's decision *in Air Canada*, *supra*, did not finalize the relevant seniority lists but did discuss certain principles that should govern the determination of seniority in the case of a merger of bargaining units pursuant to sections 18.1 and 35 of the *Code*. A summary of the relevant principles is set out in paragraph 170 of *Air Canada*, *supra*. The full

du Conseil 22220-C et lors de la partie préliminaire de l'audition d'une demande d'ordonnance provisoire connexe fondée sur l'article 19.1 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*) tenue le 26 juin 2003 à Toronto (Ontario).

Ont comparu

M[e] James Hayes et M[e] Paul Cavalluzzo, pour l'Association des pilotes de lignes aériennes;
M[e] Steven Waller, pour l'Association des pilotes d'Air Canada, accompagné de M[e] Ainslie Benedict;
M[e] Brian Burkett, pour Air Canada, accompagné de M[e] Maryse Tremblay;
M[e] Douglas J. Wray, pour le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), section locale 2213.

Les motifs de la présente décision ont été rédigés par M[e] J. Paul Lordon, c.r., président.

[1] Le 10 juillet 2002, le Conseil a publié sa décision dans *Air Canada*, [2002] CCRI n° 183, concernant une demande de réexamen déposée par l'Association des pilotes de lignes aériennes (ALPA), au nom des pilotes anciennement employés par les Lignes aériennes Canadien International Limitée (LACI) au sujet de la préparation d'une liste intégrée d'ancienneté par suite de la fusion de LACI avec Air Canada. Le 3 août 2000, le Conseil avait déclaré que les compagnies aériennes fusionnées constituaient un employeur unique et un ouvrage, entreprise ou secteur d'activité fédéral unique. Le 17 octobre 2000, le Conseil a déclaré qu'une unité de négociation fusionnée unique des pilotes était l'unité habile à négocier collectivement au sein de la société Air Canada fusionnée. L'Association des pilotes d'Air Canada (APAC) a été accréditée comme agent négociateur de l'unité de négociation par suite d'un vote pour déterminer l'appui de la majorité, et une ordonnance d'accréditation a été rendue le 4 avril 2001.

[2] La décision du 10 juillet 2002 découlait de l'examen par le Conseil d'une décision de l'arbitre Morton Mitchnick, qui avait initialement examiné l'intégration de la liste d'ancienneté des pilotes dans les deux compagnies aériennes anciennement distinctes. La décision du Conseil dans *Air Canada*, précitée, n'a pas déterminé de façon définitive les listes d'ancienneté pertinentes, mais a traité de certains principes qui devraient régir la détermination de l'ancienneté dans le cas de la fusion d'unités de négociation en vertu des articles 18.1 et 35 du *Code*. On trouve un résumé des

text of the decision considers the basis for the development of principles applicable to such a seniority merger.

[3] In the present circumstances, one paragraph of that decision should be particularly considered, since the parties once again have significant differences concerning the nature and extent of appropriate Board involvement in the present process. In the Board's view, the *Code* foresees that its involvement should only be as a last resort to effect statutory purposes should the parties be unable to do so. In paragraph 169, the Board considered the preference set out in the *Code* that in respect of the determination of seniority consequent upon a bargaining unit merger, the affected parties should themselves resolve the matters in issue.

> [169] It is important for the Board to note here that while this approach may legitimately reflect historic enmities and may be consistent with the prior industry experience, it is not consistent with the current *Canada Labour Code* model, which contemplates as a preferred resolution, agreement of the parties. It is only failing such agreement, that an arbitrator or the Board should be involved. It should not be the case that those primarily charged with the resolution of such issues are arbitrators or the Board. The affected parties should in the future expect that they themselves will reasonably be required to meet their responsibilities under the *Code*. In this respect, the Board is not immediately referring the present matter for further arbitration. It is ordering instead that the affected parties, ACPA and ALPA, attempt once again to prepare a seniority list upon the basis of the principles set out herein, in accordance with these reasons. The parties should review all elements of the arbitral award. If further arbitral or Board processes are required all elements of the award will similarly be considered.

(*Air Canada, supra*, pages 108-109)

[4] In *Air Canada*, *supra*, the Board therefore asked the parties to first attempt to resolve the seniority matters at issue in accordance with the principles that had been set out in the decision.

[5] However, following the decision, the parties again did not succeed in agreeing to a seniority list. The matter was again referred to arbitration by further agreement to be conducted by a tripartite panel led by Chairperson Mr. Brian Keller. A copy of the agreement

principes pertinents au paragraphe 170 de *Air Canada*, précitée. Le texte intégral de la décision traite des fondements de l'élaboration de principes applicables à une telle fusion de listes d'ancienneté.

[3] Dans les circonstances actuelles, il convient de tenir compte en particulier d'un paragraphe de cette décision, étant donné que les parties ont encore une fois des différends importants concernant la nature et l'étendue de la participation appropriée du Conseil dans le processus en cours. Selon le Conseil, le *Code* prévoit que sa participation ne doit se faire qu'en dernière instance pour appliquer l'esprit de la loi si les parties sont incapables de le faire. Dans le paragraphe 169, le Conseil a tenu compte de la préférence énoncée dans le *Code* indiquant qu'en matière de détermination de l'ancienneté à la suite de la fusion d'unités de négociation, les parties concernées devraient elles-mêmes résoudre les différends.

> [169] Il est important de faire observer ici que, même si on est en droit de penser que la stratégie employée est révélatrice de l'animosité qui existe depuis toujours entre les parties et qu'elle concorde avec l'expérience passée dans le secteur du transport aérien, cette approche ne cadre pas avec le modèle actuellement prévu par le *Code canadien du travail*, soit laisser les parties régler elles-mêmes leurs différends. C'est uniquement quand les parties n'arrivent pas à s'entendre qu'un arbitre ou le Conseil devrait intervenir pour régler les différends. La responsabilité première de régler ces différends ne devrait appartenir ni aux arbitres ni au Conseil. Les parties concernées doivent tenir pour acquis qu'elles devront désormais prendre des mesures raisonnables pour s'acquitter des obligations que leur impose le *Code*. À cet égard, le Conseil s'abstient de renvoyer immédiatement l'affaire dont il est saisi en l'espèce à un autre arbitre. Il ordonne plutôt aux parties concernées, l'APAC et l'ALPA, de faire le nécessaire encore une fois pour établir une liste d'ancienneté fondée sur les principes établis en l'espèce, en conformité avec les présents motifs de décision. Les parties doivent examiner tous les éléments de la décision arbitrale. Si un autre renvoi à l'arbitrage ou un recours devant le Conseil en vient à être jugé nécessaire, il sera pareillement tenu compte des éléments de cette décision.

(*Air Canada*, précitée, pages 108-109)

[4] Dans *Air Canada*, précitée, le Conseil a donc demandé aux parties de tenter d'abord de résoudre les problèmes d'ancienneté conformément aux principes énoncés dans la décision.

[5] Toutefois, par suite de la décision, les parties encore une fois n'ont pas réussi à s'entendre sur une liste d'ancienneté. En vertu d'une nouvelle entente, la question a de nouveau été soumise à l'arbitrage devant être effectué par un banc tripartite présidé par M. Brian

to refer the matter to arbitration was forwarded to the Board on December 18, 2002.

[6] Although the agreement between the parties to refer the matter to the Keller panel provided in paragraph 9 that it would be "for all purposes final and binding on the parties", and the parties agreed in paragraph 8 of that agreement that "they will not pursue any Board proceedings relating to the seniority dispute, including initiating any request for reconsideration of the panel's decision(s)", on June 17, 2003, following Chairperson Keller's award of June 16, 2003, ACPA sought reconsideration of the panel's decision primarily on the basis that, given its impacts, it was not in accordance with the principles set out in *Air Canada*, *supra*. Urgent action was requested.

[7] On June 19, 2003, the Board received a response to the ACPA request from counsel for the former ALPA group of pilots indicating that the Keller panel award was in compliance with *Air Canada*, *supra*, that ACPA had chosen to "walk out" of the Keller panel process on June 7, 2003, because of the direction the award was heading and of its process, and that the parties having agreed not to pursue further Board proceedings the matter should not be given further consideration by the Board.

[8] It is the case that ordinarily, given agreement of the parties, the matter would not be considered by the Board. However, it must be noted that in the concluding paragraph of *Air Canada*, *supra*, in consideration of the proceedings to the date of that decision, the Board indicated:

> [176] Finally, the Board expressly notes that the present decision is taken pursuant to sections 18.1 and 20 of the *Code* and reserves jurisdiction over the present matters in accordance with the relevant *Code* provisions until their final resolution.
>
> (page 112)

[9] In proceedings following the failure of the parties to agree upon a seniority list based upon the principles set out in *Air Canada*, *supra*, and leading up to the referral to the Keller panel of the pilot seniority arbitration, the Board corresponded to the parties on a number of occasions seeking to ensure that the seniority matters in

Keller. Copie de l'entente visant à soumettre la question à l'arbitrage a été transmise au Conseil le 18 décembre 2002.

[6] Bien que l'entente entre les parties consistant à soumettre la question au banc présidé par M. Keller prévoyait au paragraphe 9 que la décision serait finale et exécutoire pour les parties, et que les parties ont convenu au paragraphe 8 de cet accord qu'elles n'entameraient aucune procédure devant le Conseil concernant le différend sur l'ancienneté, y compris la présentation de toute demande de réexamen des décisions du banc, le 17 juin 2003, après la décision rendue le 16 juin 2003 par le président Keller, l'APAC a demandé le réexamen de la décision du banc en soutenant essentiellement que cette décision, compte tenu de ses répercussions, n'était pas conforme aux principes énoncés dans *Air Canada*, précitée. Elle a demandé qu'on donne suite à sa demande de façon urgente.

[7] Le 19 juin 2003, le Conseil a reçu une réponse à la demande de l'APAC de la part de l'avocat de l'ancien groupe de pilotes de l'ALPA indiquant que la décision du banc présidé par M. Keller était conforme à *Air Canada*, précitée, que l'APAC avait choisi de se retirer du processus du banc présidé par M. Keller le 7 juin 2003 en raison de l'orientation que prenait la décision et de son processus, et qu'étant donné que les parties avaient convenu de ne pas entamer d'autres procédures devant le Conseil, la question ne devrait pas être examinée de nouveau par le Conseil.

[8] En temps normal, étant donné l'accord intervenu entre les parties, la question ne serait pas examinée par le Conseil. Il faut toutefois noter que dans le dernier paragraphe de *Air Canada*, précitée, à l'égard des procédures jusqu'à la date de cette décision, le Conseil a indiqué ce qui suit:

> [176] En terminant, le Conseil fait expressément observer que la présente décision est rendue sous le régime des articles 18.1 et 20 du *Code* et qu'il demeure saisi de l'affaire en conformité avec les dispositions pertinentes du *Code* jusqu'à ce qu'elles aient été réglées de façon définitive.
>
> (page 112)

[9] Dans les procédures qui ont suivi l'échec des parties à s'entendre sur une liste d'ancienneté fondée sur les principes énoncés dans *Air Canada*, précitée, et jusqu'au renvoi au banc présidé par M. Keller sur l'arbitrage de l'ancienneté des pilotes, le Conseil a correspondu avec les parties à un certain nombre

issue were promptly and appropriately resolved. In a letter dated December 5, 2002, the Board noted:

> It is understood that the reference to the arbitration will be consistent with the principles set out in CIRB no. 183. It is also understood that the details of the arbitration will be finalized in January 2003, that the actual arbitration process is expected to occur in February and March 2003...
>
> As indicated during the telephone conference of this afternoon, the Board wishes to reaffirm that the provisions of any settlement will be subject to Board review in accordance with the provision of 18.1 of the *Canada Labour Code*.

[10] On January 7, 2003, a Board letter indicated:

> The terms of the agreement to refer the matter to mediation/arbitration appear to be in accordance with the principles set out in *Air Canada*, [2002], as yet unreported CIRB decision no. 183. The Board will reserve its jurisdiction as set out in that decision and would appreciate being kept up to date in respect of the progress of the mediation/arbitration.

[11] ACPA's letter and application of June 17, 2003, in effect requesting reconsideration of the Keller award, included the award of Chairperson Keller. That award discusses the withdrawal of the ACPA representatives from the Keller panel's process. It also indicates that the award was as a consequence made without the benefit of ACPA's final input. The award indicates that both nominees to the panel, Mr. Vorster, the ACPA nominee, and Mr. R. Pink, Q.C., the ALPA nominee, would be submitting dissents from the Chairperson's award. In such a circumstance, the protocol referring the matters in issue to arbitration indicates that where there is not a majority of the panel, the decision of Chairperson's Keller would be the panel's decision.

[12] On June 25, 2003, the dissent of Mr. Vorster, ACPA nominee, was forwarded to the Board.

[13] The ACPA request of June 17, 2003, asked that the matter of the Keller award be reconsidered on an urgent basis. To address the urgency of the request, the Board indicated that a case management conference would be held with the parties on June 26, 2003, to consider

d'occasions pour chercher à faire en sorte que les différends sur l'ancienneté soient résolus rapidement et de façon appropriée. Dans une lettre datée du 5 décembre 2002, le Conseil a écrit ce qui suit:

> Il est entendu que le recours à l'arbitrage sera conforme aux principes énoncés dans la décision CCRI nº 183. Il est également entendu que les détails de l'arbitrage seront mis au point en janvier 2003, que le processus effectif d'arbitrage devrait avoir lieu en février et mars 2003...
>
> Tel qu'indiqué pendant la conférence téléphonique de cet après-midi, le Conseil souhaite réaffirmer que les dispositions de tout règlement pourront être soumises au réexamen par le Conseil conformément aux dispositions de l'article 18.1 du *Code canadien du travail*.
>
> (traduction)

[10] Dans une lettre du 7 janvier 2003, le Conseil a écrit ce qui suit:

> Les modalités de l'accord consistant à porter la cause en médiation ou en arbitrage semblent conformes aux principes énoncés dans *Air Canada* (2002), décision du CCRI nº 183, non encore rapportée. Le Conseil demeure saisi de l'affaire conformément à cette décision et apprécierait d'être tenu au courant de la progression de la médiation ou de l'arbitrage.
>
> (traduction)

[11] À la lettre et la demande de l'APAC du 17 juin 2003, visant à obtenir en fait le réexamen de la décision Keller, était annexée la décision du président Keller. Cette décision traite du retrait des représentants de l'APAC du processus du banc présidé par M. Keller. Elle indique aussi que la décision a donc été prise sans pouvoir tenir compte de la participation finale de l'APAC. La décision indique que les deux personnes nommées au banc, M. Vorster, proposé par l'APAC, et Me R. Pink, c.r., proposé par l'ALPA, présenteraient des opinions dissidentes par rapport à la décision du président. Dans pareilles circonstances, le protocole portant l'affaire en arbitrage indique que lorsqu'il n'y a pas de majorité du banc, la décision du président Keller représente la décision du banc.

[12] Le 25 juin 2003, l'opinion dissidente de M. Vorster, proposé par l'APAC, a été transmise au Conseil.

[13] Dans sa demande du 17 juin 2003, l'APAC réclamait que la décision Keller soit réexaminée de façon urgente. Pour répondre de façon urgente à la demande, le Conseil a indiqué qu'une conférence traitant de la gestion de l'affaire aurait lieu avec les

whether, given the circumstances, the Keller award should be reviewed and considered by the Board.

[14] Additionally, on June 25, 2003, the Board received an application by ACPA under section 19.1 of the *Code* (Board file 23788-C), requesting an interim order to stay the implementation of the results of Equipment Bid 03-01 by pilots of Air Canada currently in progress and scheduled to commence being implemented on July 2, 2003.

[15] At the scheduled case management conference, the Board heard counsel for the two pilot groups and counsel for Air Canada. It emerged that the position of Air Canada as expressed by its counsel that "the bid **must** proceed" was not contradicted. In the circumstances, the Board decided that pending possible further submissions by ACPA and the full completion of proceedings in Board file 23788-C, an interim order staying the implementation of the results of Equipment Bid 03-01 would not be issued.

[16] In respect of ACPA's request for a review of the Keller award, the Board, which had retained jurisdiction in its decision in *Air Canada*, *supra*, and in subsequent correspondence, was of the view that a limited and circumscribed reconsideration of the Keller award should be conducted given the Board jurisdiction and given its responsibilities under sections 16(*l*.1), 18, and 18.1 of the *Code*. The review will consider only the issues arising from the fact that the Board has retained jurisdiction, most particularly whether there has been compliance with *Air Canada*, *supra*. The Board will schedule such a review by a tripartite panel of the Board after the matters outlined hereinafter are complete.

[17] Obviously, the matters to be completed must include the Keller process itself. This will require at a minimum that the dissenting opinion of panel member Mr. Ronald Pink, Q.C., be released and considered by all concerned. In the circumstances, it is also possible that the Chairperson of the panel, Mr. Keller, may wish to elaborate upon his findings or to respond to either or both of the dissents.

[18] However, it is also of importance that the parties themselves, as contemplated by section 18.1 of the

parties le 26 juin 2003 pour traiter de la question de savoir si, compte tenu des circonstances, la décision Keller devrait faire l'objet d'un réexamen et d'une étude par le Conseil.

[14] De plus, le 25 juin 2003, le Conseil a reçu une demande de l'APAC en vertu de l'article 19.1 du *Code* (dossier du Conseil 23788-C) dans le but d'obtenir une ordonnance provisoire visant à surseoir à la mise en oeuvre des résultats de l'appel de candidature 03-01 par les pilotes d'Air Canada actuellement en cours et dont la mise en oeuvre devait débuter le 2 juillet 2003.

[15] À la conférence traitant de la gestion de l'affaire prévue, le Conseil a entendu les avocats des deux groupes de pilotes et l'avocat d'Air Canada. Il en est ressorti que la position d'Air Canada exprimée par son procureur («l'appel **doit** avoir lieu») n'a pas été contredite. Dans les circonstances, le Conseil a décidé qu'en attendant de nouvelles observations éventuelles de la part de l'APAC et l'achèvement des procédures dans le dossier du Conseil 23788-C, il ne rendrait pas d'ordonnance provisoire pour surseoir à la mise en oeuvre des résultats de l'appel de candidature 03-01.

[16] À l'égard de la demande par l'APAC en vue d'obtenir le réexamen de la décision Keller, le Conseil, qui est demeuré saisi de l'affaire dans sa décision *Air Canada*, précitée, et dans la correspondance ultérieure, était d'avis qu'il faudrait mener un réexamen limité et circonscrit de la décision Keller compte tenu de la compétence du Conseil et de ses responsabilités en vertu de l'alinéa 16*l*.1) et des articles 18 et 18.1 du *Code*. Le réexamen portera uniquement sur les questions découlant du fait que le Conseil est demeuré saisi de l'affaire, tout particulièrement sur la question de la conformité à *Air Canada*, précitée. Le Conseil mettra au rôle un tel réexamen par un banc tripartite du Conseil après que les processus entourant les questions décrites ci-après seront achevés.

[17] Évidemment, les processus à achever doivent comprendre le processus Keller lui-même. Il faudra au moins que l'opinion dissidente de M[e] Ronald Pink, c.r., membre du banc, soit rendue publique et examinée par toutes les parties concernées. Dans les circonstances, il est également possible que le président du banc, M. Keller, souhaite développer ses conclusions ou répondre à l'une ou l'autre des opinions dissidentes ou aux deux.

[18] Toutefois, il est également important que les parties elles-mêmes, tel qu'envisagé par l'article 18.1

Code, attempt to reach agreement. In this respect, it should be noted that ACPA has now been the bargaining agent certified to represent the whole integrated bargaining unit since April 4, 2001. The former CAIL, ALPA pilots group has retained its cohesion in respect of the continuing proceedings, but it is now, as well, a minority within the ACPA represented bargaining unit. The reality that the bargaining unit has for some time been consolidated should be reflected in the approach now to be taken.

[19] The Board, in view of the urgency of the matters at issue is, therefore, requesting that the certified bargaining agent commence immediately an appropriate process to attempt a final consensual resolution of the matters in dispute. Because the agreement to refer the matters in issue to the Keller arbitration did not contemplate that the Board would continue to be involved in the process, the next steps should be viewed as internal to the certified bargaining agent, ACPA, which now is the bargaining agent charged with representing all Air Canada pilots. Needless to say, the minority group of former Canadian pilots represented in the seniority proceedings by ALPA must, as is appropriate, be fully and openly consulted and involved in an appropriate process. The goal of such a process should be to ensure that the results of the implementation of the Keller award are, in the view of the affected parties themselves, fully acceptable as being in accordance with *Air Canada*, *supra*. As indicated orally, if assistance to aid in negotiating a final solution is required in this process, it is reasonable to expect that such assistance might be provided by the Federal Mediation and Conciliation Service following a request to the Minister of Labour.

[20] Because agreement has for so long not been possible, it may be that even now, matters cannot be finally agreed upon. If, in respect of any matter in issue no agreement is reached, internally in the combined bargaining agent, or with a mediator's assistance, the Board will consider written submissions respecting the matters remaining in dispute. The Board will consider first the written submissions of the bargaining agent, respecting its attempts to resolve outstanding issues in accordance with the principles set out in *Air Canada*, *supra*, identifying such matters as remain unresolved. If the minority ALPA group are not in agreement on any issue, the written submissions of that group will be

du *Code*, essaient de s'entendre. À ce sujet, il convient de noter que l'APAC est maintenant l'agent négociateur accrédité pour représenter l'ensemble de l'unité de négociation intégrée depuis le 4 avril 2001. L'ancien groupe de pilotes de LACI représenté par l'ALPA a conservé sa cohésion à l'égard des procédures qui se poursuivent, mais est maintenant également en minorité au sein de l'unité de négociation représentée par l'APAC. Le fait que l'unité de négociation est fusionnée depuis un certain temps devrait se traduire dans l'approche qu'il faut maintenant adopter.

[19] Vu l'urgence de l'affaire, le Conseil demande donc que l'agent de négociation accrédité entreprenne immédiatement un processus approprié pour tenter de réaliser une résolution consensuelle finale des différends. Comme l'accord visant à soumettre les différends à l'arbitrage de M. Keller n'a pas envisagé que le Conseil continuerait de participer au processus, les prochaines étapes devraient être considérées comme internes à l'agent négociateur accrédité, l'APAC, qui est maintenant l'agent négociateur chargé de représenter tous les pilotes d'Air Canada. Il va sans dire que le groupe minoritaire d'anciens pilotes de LACI qui sont représentés dans les procédures sur l'ancienneté par l'ALPA doivent, comme cela convient, être entièrement et ouvertement consultés et intégrés dans un processus approprié. L'objectif d'un tel processus devrait être de faire en sorte que les résultats de l'application de la décision de Keller soient, de l'avis des parties touchées elles-mêmes, entièrement acceptables car conformes à *Air Canada*, précitée. Tel qu'indiqué verbalement, s'il devient nécessaire d'obtenir de l'aide pour faciliter la négociation d'une solution finale, il est raisonnable de s'attendre à ce que cette aide puisse provenir du Service fédéral de médiation et de conciliation par suite d'une demande présentée au ministre du Travail.

[20] Parce qu'un accord a été impossible pendant si longtemps, il se peut que même aujourd'hui l'affaire ne puisse pas faire l'objet d'un accord. Si aucun accord n'est conclu à l'égard de certains différends, soit à l'interne dans le cadre de l'agent négociateur combiné, soit avec l'aide d'un médiateur, le Conseil étudiera des observations écrites concernant les différends encore non résolus. Le Conseil examinera d'abord les observations écrites de l'agent négociateur à l'égard de ses tentatives de résoudre les différends en cours conformément aux principes énoncés dans *Air Canada*, précitée, qui indiqueront les éléments qui restent non résolus. Si le groupe minoritaire de l'ALPA n'est pas

received during a further period, followed by the response of the bargaining agent.

[21] Following receipt of these submissions and a consideration of all relevant material on the file, the tripartite panel of the Board will consider what matters should be reconsidered and by letter will indicate those matters, if any, remaining for resolution. These will be scheduled for final adjudication.

d'accord sur une question, le Conseil recevra les observations écrites de ce groupe pendant une période ultérieure, et ensuite la réponse de l'agent négociateur.

[21] Par suite de la réception de ces observations et de l'examen de tous les documents pertinents au dossier, le banc tripartite du Conseil se penchera sur les questions qui devront être réexaminées et indiquera par lettre les éventuels différends qui resteront à résoudre. Ces derniers seront ensuite mis à l'ordre du jour pour que soit rendue une décision finale.

CASE CITED

Air Canada, [2002] CIRB no. 183

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 16(*l*.1); 18; 18.1; 19.1; 35

AFFAIRE CITÉE

Air Canada, [2002] CCRI n° 183

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 16*l*.1); 18, 18.1; 19.1; 35

CA1
L103
-122

Government
Publications

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 5-03

Reasons for decision

Council of Atlantic Telecommunication Unions,
complainant,
and
Aliant Telecom Inc.,
respondent.

CITED AS: Aliant Telecom Inc.

Board File: 22836-C

Decision no. 237
July 17, 2003

Duty to bargain - Early expiration of collective agreements - Date-dependent events - The applicant union filed a complaint alleging a breach of section 50(b) of the *Canada Labour Code, Part I*, alleging that the employer had refused to pay a three per cent wage increase due on March 31, 2002, which was required to be paid after the expiry of the collective agreements - In a prior Board order, following a review of the bargaining unit structure due to a successor employer declaration, the Board ordered a common expiry date of the collective agreements of December 31, 2001 - The essence of the complaint is whether the collective agreements remain in operation after their expiration date so as to force the application of a wage increase - The Board notes that when it ordered the common expiry date, neither party requested that any term unfulfilled by the new expiry date, such as the wage increase, be applied after the expiry date - The Board determines that the early expiration of the collective agreements had the effect of a premature termination on specific date-dependent events that would only occur after the new expiration date - The "business as before" concept does not include those date-dependent events, such as the wage increase that was scheduled to occur and that was cut short by the termination of the collective agreements - Therefore, the wage increase was lost - Accordingly, the complaint alleging that employer breached

Motifs de décision

Conseil des syndicats en télécommunication de l'Atlantique,
plaignant,
et
Aliant Telecom Inc.,
intimée.

CITÉ: Aliant Telecom Inc.

Dossier du Conseil: 22836-C

Décision n° 237
le 17 juillet 2003

Obligation de négocier - Expiration hâtive des conventions collectives - Événements devant se produire à une date précise - Le syndicat requérant a déposé une plainte dans laquelle il alléguait que l'employeur avait enfreint l'alinéa 50b) du *Code canadien du travail, Partie I*, en refusant de payer l'augmentation salariale de trois pour cent qu'il était censé payer le 31 mars 2002, après l'expiration des conventions collectives pertinentes - Dans une ordonnance rendue auparavant, dans laquelle le Conseil a procédé à une révision globale de la structure des unités de négociation par suite d'une déclaration d'employeur successeur, le Conseil a ordonné que la date d'expiration de toutes les conventions collectives soit changée pour devenir le 31 décembre 2001 - Fondamentalement, la plainte a pour but de faire déterminer si les conventions collectives restent en vigueur après leur date d'expiration, afin d'obliger l'employeur à payer une augmentation salariale - Le Conseil fait remarquer que ni l'une ni l'autre des parties n'ont demandé qu'une condition quelconque qui n'aurait pas été concrétisée à la nouvelle date d'expiration, comme l'augmentation salariale prévue, le soit après cette nouvelle date d'expiration - Le Conseil conclut que l'expiration hâtive des conventions collectives était prématurée pour certains événements qui devaient se produire à une date précise après la nouvelle date d'expiration - Le principe du maintien du

LIBRARY
NOV 30 2004
UNIVERSITY OF TORONTO

section 50(b) of the *Code* is dismissed - A dissenting opinion was provided by one of the Board members.

statu quo exclut les événements conçus pour se produire à une date précise, comme l'augmentation salariale prévue et qui n'a pas été payée à cette date, en raison de l'expiration des conventions collectives - L'augmentation salariale a donc été perdue - La plainte alléguant que l'employeur a enfreint l'alinéa 50b) du *Code* est donc rejetée - Une opinion dissidente a été formulée par un des membres du Conseil.

The Board was composed of Mr. Gordon D. Hamilton, Vice-Chairperson, and Ms. Sonia Gaal and Mr. Daniel Charbonneau, Members.

Le Conseil était composé de M^e^ Gordon D. Hamilton, Vice-président, ainsi que de M^e^ Sonia Gaal et de M. Daniel Charbonneau, Membres.

Appearances

Ms. Terry L. Roane, Q.C., Mr. David Mombourquette, and Mr. Kevin A. Kindred, for Aliant Telecom Inc.; Mr. Ronald A. Pink, Q.C., and Ms. Bettina Quistgaard, for the Council of Atlantic Telecommunication Unions.

Ont comparu

M^e^ Terry L. Roane, c.r., M^e^ David Mombourquette et M. Kevin A. Kindred, pour Aliant Telecom Inc.; M^e^ Ronald A. Pink, c.r., et M^e^ Bettina Quistgaard, pour le Conseil des syndicats en télécommunication de l'Atlantique.

These reasons for decision for the majority were written by Mr. Gordon D. Hamilton, Vice-Chairperson.

Les présents motifs de décision majoritaire du Conseil ont été rédigés par M^e^ Gordon D. Hamilton, Vice-président.

I - Nature of the Application and Background Facts

[1] On March 7, 2002, the Council of Atlantic Telecommunication Unions (CATU) filed a complaint alleging a breach of section 50(b) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*). It alleged that Aliant Telecom Inc. (Aliant or the employer) had refused to pay a three per cent wage increase due on March 31, 2002, which was required to be paid after the expiry of the collective agreements.

I - Nature de la demande et contexte

[1] Le 7 mars 2002, le Conseil des syndicats en télécommunication de l'Atlantique (CSTA) a déposé une plainte dans laquelle il alléguait qu'Aliant Telecom Inc. (Aliant ou l'employeur) avait enfreint l'alinéa 50b) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*) en refusant de payer l'augmentation salariale de trois pour cent qu'il était censé payer le 31 mars 2002, après l'expiration des conventions collectives pertinentes.

[2] On October 20, 2000, Aliant filed an application with the Canada Industrial Relations Board, seeking a declaration that Aliant was to be the successor employer to Maritime Tel & Tel Limited (MTT), Island Telecom Inc. (IslandTel), NBTel Inc. (NBTel), NewTel Communications Inc. (NewTel), NewTel Mobility Limited (NewTel Mobility), and Island Tel Advanced Solutions Inc. (ITAS), pursuant to sections 44, 45, and 46 of the *Code*.

[2] Le 20 octobre 2000, Aliant a présenté au Conseil canadien des relations industrielles une demande de déclaration attestant que cet employeur est le successeur de Maritime Tel & Tel Limited (MTT), d'Island Telecom Inc. (IslandTel), de NBTel Inc. (NBTel), de NewTel Communications Inc. (NewTel), de NewTel Mobility Limited (NewTel Mobility) et d'Island Tel Advanced Solutions Inc. (ITAS), en vertu des articles 44, 45 et 46 du *Code*.

[3] In the same application, Aliant also requested that the Board conduct a general review of the existing bargaining unit structure, pursuant to sections 18 and 18.1 of the *Code*. Aliant proposed a single non-management bargaining unit that would constitute a merger of all the existing certified and voluntarily

[3] Dans la même demande, Aliant réclamait que le Conseil procède à une révision globale de la structure des unités de négociation existante en vertu des articles 18 et 18.1 du *Code*. L'employeur proposait une unité de négociation unique composée du personnel exerçant des fonctions autres que celles de gestion,

recognized bargaining units. When both parties appeared before the Board in July 2001, they jointly submitted a Memorandum of Agreement for the Board's approval. The key provision in the Memorandum of Agreement is reproduced below:

> 6. The Board will issue an order declaring December 31, 2001 the common expiry date for the collective agreements applicable to the nine non-management bargaining units. Irrespective of when Notice to Bargain is issued by either of the parties, it is agreed that collective bargaining will begin no earlier than November 1, 2001.

[4] On September 25, 2001, as amended on October 17, 2001, pursuant to its authority under section 18.1(4), among other sections of the *Code*, the Board issued the following interim order:

> WHEREAS Aliant Telecom Inc. (the Applicant) filed an application with the Board on October 20, 2000, pursuant to sections 18, 18.1, 35, 44, 45, and 46 of the *Canada Labour Code* seeking a consolidation of nine bargaining units currently represented by the Respondents, the Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada and its Locals 401 and 410, and by the Atlantic Communication and Technical Workers' Union;
>
> AND WHEREAS both the Applicant and the Respondents agreed:
>
> a) that the existing bargaining unit structures were no longer appropriate in light of the merger of the four telecommunication companies operating in the Atlantic Provinces; and
>
> b) that it was their joint belief that a single bargaining unit incorporating all nine of the existing bargaining units constitutes an appropriate bargaining unit; and
>
> c) that they desired an opportunity, as contemplated in section 18.1(2), to resolve various issues outstanding between them, including, inter alia, the problem of the inconsistent scope lines as between the existing bargaining units, the inclusion / exclusion of the disputed positions set out in Schedule A to the Union's Reply dated May 18, 2001 (as amended by adding Team Administrators), the inclusion / exclusion of positions titled TAC's, Coaches, Small Business Consultants and Sales Associates;
>
> AND WHEREAS the Board received written submissions and oral representations both prior to and during a public hearing conducted in Halifax on July 30 and 31, 2001.
>
> NOW THEREFORE THE BOARD:

fusionnant toutes les unités de négociation accréditées existantes ainsi que toutes les unités de négociation qu'il avait volontairement reconnues. Quand les deux parties ont comparu devant le Conseil à ce sujet, en juillet 2001, ils lui ont présenté conjointement un protocole d'entente pour approbation. La disposition clé de ce protocole d'entente est la suivante:

> 6. Le Conseil rendra une ordonnance fixant au 31 décembre 2001 la date d'expiration de toutes les conventions collectives applicables aux neuf unités de négociation composées du personnel exerçant des fonctions autres que celles de gestion. Peu importe la date de transmission de l'avis de négociation collective par l'une ou l'autre des parties, il est convenu que la négociation collective ne pourra commencer avant le 1er novembre 2001.
>
> (traduction)

[4] Le 25 septembre 2001, le Conseil a rendu l'ordonnance provisoire suivante, qui a été modifiée le 17 octobre 2001 en vertu des pouvoirs qui lui sont conférés en vertu du paragraphe 18.1(4) et d'autres dispositions du *Code*:

> ATTENDU QUE Aliant Telecom Inc. (le requérant) a présenté au Conseil, le 20 octobre 2000, une demande en vertu des articles 18, 18.1, 35, 44, 45 et 46 du *Code canadien du travail* en vue de regrouper neuf unités de négociation qui sont actuellement représentées par les intimés, le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier et ses sections locales 401 et 410, ainsi que le Syndicat des travailleurs en communication et des techniciens de l'Atlantique;
>
> ET ATTENDU QUE le requérant et les intimés conviennent:
>
> a) que les structures actuelles de négociation ne sont plus appropriées par suite de la fusion des quatre sociétés de télécommunication exploitant une entreprise dans les provinces de l'Atlantique;
>
> b) qu'une seule unité de négociation, englobant les neuf unités existantes, constitue une unité habile à négocier collectivement;
>
> c) qu'aux termes du paragraphe 18.1(2), le Conseil devrait leur accorder la possibilité de régler les diverses questions qui demeurent en litige, dont le problème des champs d'application des unités existantes, l'inclusion et l'exclusion des postes mentionnés à l'annexe A de la réponse du syndicat datée du 18 mai 2001 (et modifiée par l'ajout des chef d'équipe), l'inclusion ou l'exclusion des postes de contrôleur d'accès des terminaux, d'encadreur, de conseiller auprès des petites entreprises et d'agent commercial adjoint;
>
> ET ATTENDU QUE le Conseil a reçu les observations écrites des parties et a ensuite entendu leurs plaidoiries à l'audience publique tenue à Halifax les 30 et 31 juillet 2001.
>
> EN CONSÉQUENCE, LE CONSEIL:

1. Declares that the existing bargaining units described in CIRB certification orders 5743-U, 6305-U, 7102-U, 6335-U, 7828-U, 7829-U, 6336-U, 6337-U, and 7596-U, are no longer appropriate for collective bargaining.

2. Orders, subject to such further submissions that may be requested by the Board, that there shall be a single bargaining unit comprised of all employees of Aliant Telecom Inc. presently covered by the existing bargaining units described in CIRB certification orders 5743-U, 6305-U, 7102-U, 6335-U, 7828-U, 7829-U, 6336-U, 6337-U, and 7596-U.

3. Orders the parties, pursuant to Section 18.1(2), to fervently seek to reach an agreement concerning those issues in dispute between them arising out of their agreement that a single bargaining unit constitutes an appropriate bargaining unit, including, without limiting, those issues listed in paragraph (c) above and shall advise the Board's Regional Director, John Vines, of any progress, or lack thereof, on a monthly basis.

4. Determines, effective on the date of this Order, that those employees commonly referred to as the New Brunswick clerical group shall be included in the single bargaining unit generally described in paragraph 2 above of this Order, reserving its decision on any issue which may arise as a result of the implementation of this order of inclusion.

5. The Board hereby orders that December 31, 2001 shall be the common expiry date for the collective agreements applicable to the nine non-management bargaining units. Irrespective of when Notice to Bargain is issued by either of the parties, collective bargaining should begin no earlier than November 1, 2001.

(emphasis added)

1. Déclare que les unités de négociation actuelles décrites dans les ordonnances d'accréditation du CCRI n[os] 5743-U, 6305-U, 7102-U, 6335-U, 7828-U, 7829-U, 6336-U, 6337-U et 7596-U ne sont plus habiles à négocier collectivement.

2. Ordonne, sous réserve des observations supplémentaires que le Conseil pourra exiger, que soit constituée une unité de négociation unique composée de tous les employés de Aliant Telecom Inc. qui sont actuellement membres des unités de négociation existantes décrites dans les ordonnances d'accréditation du CCRI n[os] 5743-U, 6305-U, 7102-U, 6335-U, 7828-U, 7829-U, 6336-U, 6337-U et 7596-U.

3. Ordonne aux parties, aux termes du paragraphe 18.1(2), de s'employer avec ferveur à régler les questions controversées résultant de leur conviction commune que les unités de négociation existantes ne sont plus habiles à négocier collectivement, sans se limiter aux questions précisées à l'alinéa c) qui précède, et d'informer chaque mois le directeur régional du Conseil, M. John Vines, des progrès réalisés ou de l'absence de progrès.

4. Détermine qu'en date de la présente ordonnance, les employés faisant partie du groupe de soutien administratif du Nouveau-Brunswick sont inclus dans l'unité de négociation unique décrite de manière générale au paragraphe 2 qui précède, et se réserve le droit de trancher toute question qu'il pourrait être appelé à trancher, relativement à la mise à exécution de la présente ordonnance d'inclusion.

5. Le Conseil ordonne par la présente que le 31 décembre 2001 sera la date d'expiration s'appliquant de façon universelle aux conventions collectives respectives visant les neuf unités de négociation du personnel opérationnel. Peu importe la date à laquelle l'avis de négocier est émis par une ou l'autre des parties, les négociations collectives ne devraient pas commencer avant le 1[er] novembre 2001.

(c'est nous qui soulignons)

[5] On October 17, 2001, the Board certified the Council of Atlantic Telecommunication Unions as the bargaining agent for those Aliant employees who were the subject of Aliant's application. In *Aliant Telecom Inc. et al.*, [2001] CIRB no. 136, the Board's written reasons that accompanied CATU's certification order stated:

[30] Consistent with the agreement of the parties and the challenges facing the parties in implementing the corporate and bargaining unit mergers, there is a compelling labour relations purpose in fixing a common expiry date for all collective agreements involving the employer's non-management personnel pursuant to the Board's powers under section 18.1(4)(d). Accordingly, December 31, 2001, shall be the common expiry date for the collective agreements applicable to the nine non-management bargaining units. Irrespective of when Notice to Bargain is issued by either of the

[5] Le 17 octobre 2001, le Conseil a accrédité le Conseil des syndicats en télécommunication de l'Atlantique (CSTA) à titre d'agent négociateur des employés d'Aliant visés par la demande de l'employeur. Dans *Aliant Telecom Inc. et autres*, [2001] CCRI n° 136, les motifs de décision du Conseil qui accompagnaient l'ordonnance d'accréditation du CSTA précisaient ce qui suit:

[30] Compte tenu de l'entente intervenue entre les parties et de la tâche à accomplir pour fusionner les entreprises et les unités de négociation, il existe un motif impérieux lié aux relations de travail de fixer une date d'expiration commune de toutes les conventions collectives applicables au personnel occupant des fonctions autres que celles de gestion en vertu de l'alinéa 18.1(4)d). En conséquence, le Conseil fixe au 31 décembre 2001 la date d'expiration de toutes les conventions collectives applicables aux neuf unités de négociation du personnel exerçant des fonctions autres que celles de gestion.

parties, collective bargaining should begin no earlier than November 1, 2001.

(page 17)

[6] Prior to the Board's order of September 25, 2001, the expiry dates for the nine collective agreements were as follows:

NBTel Operator Services - expiry date of March 29, 2003

NBTel Craft and Buildings, Supplies and Services Employees - expiry date of March 29, 2003

MTT Operator Services - expiry date of January 1, 2002

MTT Clerical - expiry date of January 1, 2002

MTT Plant Workers - expiry date of January 1, 2002

IslandTel Telephone Operators - expiry date of January 5, 2002

IslandTel Telephone Plant Workers - expiry date of January 5, 2002

IslandTel Telephone Clerical Workers - expiry date of January 5, 2002

NewTel Technical, Operators Administrative - expiry date of December 31, 2001

[7] There is no concern over the effect of the change to the expiry dates of any collective agreement except for the two New Brunswick collective agreements that were to originally expire on March 29, 2003. In both of these collective agreements, there was a scheduled wage rate increase on March 31, 2002. The relevant provisions of the Operator Services collective agreement read:

16.01 The basic rates of pay for the occupations in which the employee is engaged, shall be as set forth in the Wage Schedules in Appendix C attached hereto and forming a part of this Agreement.

16.02 Increases (Progressional) shall be on the basis of merit as determined by the Company. The time interval specified on a wage schedule is a period during which the employee is under survey as to his capacity and qualifications. During this time each employee is considered for an increase. If he is not

Peu importe la date à laquelle l'avis de négociation collective sera transmis par l'une ou l'autre des parties, les négociations collectives ne peuvent commencer avant le 1er novembre 2001.

(page 17)

[6] Avant que l'ordonnance du 25 septembre 2001 du Conseil ne soit rendue, les dates d'expiration des neuf conventions collectives étaient les suivantes:

Service des téléphonistes de NBTel - le 29 mars 2003

Employés de métiers et du bâtiment, préposés aux fournitures et aux services de NBTel - le 29 mars 2003

Service des téléphonistes de MTT - le 1er janvier 2002

Employés du soutien administratif de MTT - le 1er janvier 2002

Employés d'atelier de MTT - le 1er janvier 2002

Téléphonistes d'IslandTel - le 5 janvier 2002

Préposés à l'équipement du réseau téléphonique d'IslandTel - le 5 janvier 2002

Commis-téléphonistes d'IslandTel - le 5 janvier 2002

Techniciens, téléphonistes et employés du soutien administratif de NewTel - le 31 décembre 2001

[7] Le changement des dates d'expiration des conventions collectives n'a pas causé de difficultés, sauf dans le cas des deux conventions collectives du Nouveau-Brunswick, qui devaient au départ expirer le 29 mars 2003. Dans ces deux conventions collectives, une augmentation salariale était prévue le 31 mars 2002. Les dispositions pertinentes de la convention collective du Services des téléphonistes se lisent comme suit:

16.01 Les taux de rémunération de base pour les tâches auxquelles l'employé est affecté correspondent à ceux qui sont exposés dans les tableaux de rémunération de l'Annexe C, ci-jointe, qui fait partie intégrante de la présente convention.

16.02 Les augmentations (progressives) doivent être fondées sur le mérite tel que déterminé par la société. Le délai précisé au tableau de la rémunération est la période durant laquelle on évalue les capacités et la compétence de l'employé. Durant cette période, on détermine si chaque employé mérite une

capable of assuming the responsibility of a higher step, he is not eligible for an increase until he can qualify for the next higher step.

...

32.01 This Agreement shall become effective on 1999 06 14 and shall remain in full force and effect until 2003 03 29 and shall be renewed from year to year thereafter unless notice in writing is given by either party to the other to negotiate a new Agreement, with proposed amendments when possible or to terminate this Agreement, within the period of four months immediately preceding the expiry date of this Agreement.

32.02 (a) This Agreement may be cancelled, amended or superseded by a new Agreement at any time by the mutual consent of both parties hereto.

(b) Upon receipt of written notification from either party requesting any change whatsoever in the existing Agreement, the parties hereto agree to meet within thirty (30) days after receipt of such notification for the purpose of considering the matter(s) to which the notification refers. Failure to reach agreement on proposed changes will have no effect on the provisions and duration of this agreement as specified in Article 32.01.

(c) In the meantime, this Agreement shall continue in full force and effect until a new agreement has been executed, the Union is lawfully entitled to strike, or Company is lawfully entitled to lock-out, whichever occurs first.

augmentation. S'il n'est pas capable d'assumer la responsabilité d'un échelon plus élevé, il n'est pas admissible à l'augmentation tant qu'il ne se qualifie pas pour ce prochain échelon.

...

32.01 La présente convention entre en vigueur à compter du 14 juin 1999 et le demeurera jusqu'au 29 mars 2003, puis sera renouvelée d'année en année par la suite, à moins que l'une ou l'autre des parties ne donne avis par écrit à l'autre de négocier une nouvelle convention, avec des propositions de modifications si possible, ou de mettre fin à la présente convention, dans la période de quatre mois précédant immédiatement sa date d'expiration.

32.02a) La présente convention peut être annulée, modifiée ou remplacée par une nouvelle convention à tout moment avec le consentement mutuel des deux parties.

b) Sur réception de l'avis écrit de l'une ou l'autre des parties réclamant une modification quelconque de la convention, les parties conviennent de se rencontrer dans les trente (30) jours de la réception de cet avis pour étudier la ou les questions qui y sont précisées. Si elles n'arrivent pas à s'entendre sur les modifications proposées, ni les dispositions, ni la durée de la présente convention n'en seront touchées, conformément à la clause 32.01.

c) Entre-temps, la présente convention continue d'être en vigueur jusqu'à ce qu'une nouvelle convention ait été signée, que le syndicat ait le droit de grève légale ou que la société ait le droit d'imposer un lock-out légal, selon la première de ces éventualités.

(traduction)

[8] In Appendix A, attached to and forming part of the collective agreement, the wage schedules reflect a three per cent wage increase effective March 31, 2002. The NBTel Craft and Buildings, Supplies and Services Employees (Craft) collective agreement has virtually identical provisions concerning wage increases as are contained in the Operator Services collective agreement reproduced above.

[9] When the parties jointly presented the Memorandum of Agreement that would, with the Board's approval, amend the expiry date to December 31, 2001, no mention was made by either party about the March 31, 2002 wage rate increase.

[10] Notice to bargain was served by the union on December 7, 2001. The issue of the March 31, 2002 wage rate increase did not arise until February 22, 2002, when Mr. Pat O'Brien, Aliant's Director of Industrial Relations, wrote to Mr. Ervan Cronk, Vice President with the Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada (CEP) and an executive

[8] Le tableau de la rémunération de l'annexe A, qui est annexé à la convention collective et en fait partie intégrante, prévoit une augmentation de trois pour cent à compter du 31 mars 2002. La convention collective des employés de métiers et du bâtiment, préposés aux fournitures et aux services de NBTel (employés de métiers) renferme des dispositions virtuellement identiques sur les augmentations salariales.

[9] Quand les parties ont présenté conjointement le protocole d'entente qui allait faire tomber la date d'expiration de toutes les conventions au 31 décembre 2001, avec l'approbation du Conseil, ni l'une ni l'autre n'a fait état de l'augmentation prévue pour le 31 mars 2002.

[10] Le syndicat a signifié son avis de négocier le 7 décembre 2001. La question de l'augmentation prévue pour le 31 mars 2002 n'a pas été soulevée avant le 22 février 2002, quand M. Pat O'Brien, le directeur des relations industrielles d'Aliant, a écrit à M. Ervan Cronk, vice-président du Syndicat des communications, de l'énergie et du papier du Canada (SCEP) et membre

member of the union, indicating that the wage increase would not be paid. Mr. O'Brien explained the employer's rationale for refusing to pay the March 31, 2002 wage increase:

> With respect to our discussion earlier this week regarding the March 31, 2002 increase for CEP506 members, following is the Company's perspective.
>
> In June 1999, NBTel and CEP506 signed an agreement that was effective from June 1999 to March 2003 (5 years from the date of expiry of the previous agreement). As part of the wage settlement under that Agreement, Craft employees and Operators were to receive a 3% increase to their wage rates effective March 31, 2002.
>
> In July of 2001, Aliant Telecom Inc. and the Council of Telecommunication Unions (CATU) negotiated a Memorandum of Agreement that, among other things, stipulated a common expiry date of December 31, 2001 for all of the non-management collective agreements. In the interest of gaining the numerous benefits derived from an early and consistent expiry date, the Company and the CATU were willing to have the Canadian [*sic*] Industrial Relations Board set a common, and early, expiry date for these collective agreements.
>
> Given that there was agreement on a common expiry date, CATU presented the Company with a notice to bargain on December 7, 2001. Since then, the Company and the Council have agreed to begin negotiations March 4, 2002. Since all of the Collective Agreements have now expired, it is only through negotiations that basic wage rates will be adjusted. We anticipate that the upcoming negotiations will address this and the many other issues that will be dealt with during the bargaining process set to begin in March 2002.
>
> The Company will continue to honour the various collective agreements with respect to all terms and conditions as they existed as at December 31, 2001.

[11] On February 25, 2002, the employer advised the affected employees that they would not be receiving the three per cent wage increase for March 31, 2002, by posting a notice on Aliant's electronic bulletin board. The union filed this complaint on March 7, 2002, three months after the commencement of collective bargaining.

II - Analysis

[12] The relevant provisions of the *Code* relied upon by the parties included:

de la direction de ce syndicat, pour l'informer que l'augmentation ne serait pas payée. M. O'Brien a expliqué la raison pour laquelle l'employeur refusait de payer cette augmentation prévue pour le 31 mars 2002, de la façon suivante:

> En ce qui concerne la discussion que nous avons eue plus tôt cette semaine au sujet de l'augmentation salariale des membres de la section locale 506 du SCEP, prévue pour le 31 mars 2002, je dois vous exposer le point de vue de la société.
>
> En juin 1999, NBTel et la section locale 506 du SCEP ont signé une convention qui devait être en vigueur de juin 1999 à mars 2003 (cinq ans après la date d'expiration de la convention précédente). Dans le contexte du règlement salarial que cette convention prévoyait, les employés de métiers et les téléphonistes devaient toucher une augmentation de 3 % de leurs taux de rémunération à compter du 31 mars 2002.
>
> En juillet 2001, Aliant Telecom Inc. et le Conseil des syndicats en télécommunication de l'Atlantique (CSTA) ont négocié un protocole d'entente qui prévoyait notamment une date d'expiration commune - le 31 décembre 2001 - pour toutes les conventions collectives visant le personnel exerçant des fonctions autres que celles de gestion. Afin d'obtenir les nombreux avantages découlant d'une date d'expiration commune plus proche, la société et le CSTA étaient disposés à faire établir une date d'expiration commune plus hâtive pour toutes ces conventions collectives par le Conseil canadien des relations industrielles.
>
> Comme les parties s'étaient entendues sur une date d'expiration commune, le CSTA a signifié à la société son avis de négocier le 7 décembre 2001. Depuis, la société et le CSTA ont convenu d'entreprendre les négociations le 4 mars 2002. Puisque toutes les conventions collectives ont désormais expiré, ce n'est que par la négociation que les taux de rémunération de base seront rajustés. Nous prévoyons que les négociations qui vont commencer porteront notamment là-dessus, sans oublier les nombreuses autres questions sur lesquelles nous devrons nous entendre au cours du processus de négociation qui commencera en mars 2002.
>
> La société va continuer à se conformer aux conventions collectives en respectant toutes les conditions qu'elles prévoyaient au 31 décembre 2001.
>
> (traduction)

[11] Le 25 février 2002, l'employeur a informé les employés visés qu'ils ne toucheraient pas l'augmentation salariale de trois pour cent prévue le 31 mars 2002, en faisant paraître un avis au babillard électronique d'Aliant. Le syndicat a déposé la présente plainte le 7 mars 2002, trois mois après le début de la période de négociation collective.

II - Analyse

[12] Les dispositions du *Code* que les parties ont invoquées sont les suivantes:

[Preamble] WHEREAS there is a long tradition in Canada of labour legislation and policy designed for the promotion of the common well-being through the encouragement of free collective bargaining and the constructive settlement of disputes;

AND WHEREAS Canadian workers, trade unions and employers recognize and support freedom of association and free collective bargaining as the bases of effective industrial relations for the determination of good working conditions and sound labour-management relations;

...

AND WHEREAS the Parliament of Canada desires to continue and extend its support to labour and management in their cooperative efforts to develop good relations and constructive collective bargaining practices, and deems the development of good industrial relations to be in the best interests of Canada in ensuring a just share of the fruits of progress to all;

...

18.1(1) On application by the employer or a bargaining agent, the Board may review the structure of the bargaining units if it is satisfied that the bargaining units are no longer appropriate for collective bargaining.

(2) If the Board reviews, pursuant to subsection (1) or section 35 or 45, the structure of the bargaining units, the Board

(a) must allow the parties to come to an agreement, within a period that the Board considers reasonable, with respect to the determination of bargaining units and any questions arising from the review; and

(b) may make any orders it considers appropriate to implement any agreement.

(3) If the Board is of the opinion that the agreement reached by the parties would not lead to the creation of units appropriate for collective bargaining or if the parties do not agree on certain issues within the period that the Board considers reasonable, the Board determines any question that arises and makes any orders it considers appropriate in the circumstances.

(4) For the purposes of subsection (3), the Board may

(a) determine which trade union shall be the bargaining agent for the employees in each bargaining unit that results from the review;

(b) amend any certification order or description of a bargaining unit contained in any collective agreement;

(c) if more than one collective agreement applies to employees in a bargaining unit, decide which collective agreement is in force;

[Préambule] Attendu:

qu'il est depuis longtemps dans la tradition canadienne que la législation et la politique du travail soient conçues de façon à favoriser le bien-être de tous par l'encouragement de la pratique des libres négociations collectives et du règlement positif des différends;

que les travailleurs, syndicats et employeurs du Canada reconnaissent et soutiennent que la liberté syndicale et la pratique des libres négociations collectives sont les fondements de relations du travail fructueuses permettant d'établir de bonnes conditions de travail et de saines relations entre travailleurs et employeurs;

...

que le Parlement du Canada désire continuer et accentuer son appui aux efforts conjugués des travailleurs et du patronat pour établir de bonnes relations et des méthodes de règlement positif des différends, et qu'il estime que l'établissement de bonnes relations du travail sert l'intérêt véritable du Canada en assurant à tous une juste part des fruits du progrès;

...

18.1(1) Sur demande de l'employeur ou d'un agent négociateur, le Conseil peut réviser la structure des unités de négociation s'il est convaincu que les unités ne sont plus habiles à négocier collectivement.

(2) Dans le cas où, en vertu du paragraphe (1) ou des articles 35 ou 45, le Conseil révise la structure des unités de négociation:

a) il donne aux parties la possibilité de s'entendre, dans le délai qu'il juge raisonnable, sur la détermination des unités de négociation et le règlement des questions liées à la révision;

b) il peut rendre les ordonnances qu'il juge indiquées pour mettre en œuvre l'entente.

(3) Si le Conseil est d'avis que l'entente conclue par les parties ne permet pas d'établir des unités habiles à négocier collectivement ou si certaines questions ne sont pas réglées avant l'expiration du délai qu'il juge raisonnable, il lui appartient de trancher toute question en suspens et de rendre les ordonnances qu'il estime indiquées dans les circonstances.

(4) Pour l'application du paragraphe (3), le Conseil peut:

a) déterminer quel syndicat sera l'agent négociateur des employés de chacune des unités de négociation définies à l'issue de la révision;

b) modifier l'ordonnance d'accréditation ou la description d'une unité de négociation dans une convention collective;

c) si plusieurs conventions collectives s'appliquent aux employés d'une unité de négociation, déterminer laquelle reste en vigueur;

(d) amend, to the extent that the Board considers necessary, the provisions of collective agreements respecting expiry dates or seniority rights, or amend other such provisions;

(e) if the conditions of paragraphs 89(1)(a) to (d) have been met with respect to some of the employees in a bargaining unit, decide which terms and conditions of employment apply to those employees until the time that a collective agreement becomes applicable to the unit or the conditions of those paragraphs are met with respect to the unit; and

(f) authorize a party to a collective agreement to give notice to bargain collectively.

...

50. Where notice to bargain collectively has been given under this Part,

...

(b) the employer shall not alter the rates of pay or any other term or condition of employment or any right or privilege of the employees in the bargaining unit, or any right or privilege of the bargaining agent, until the requirements of paragraphs 89(1)(a) to (d) have been met, unless the bargaining agent consents to the alteration of such a term or condition, or such a right or privilege.

d) apporter les modifications qu'il estime nécessaires aux dispositions de la convention collective qui portent sur la date d'expiration ou les droits d'ancienneté ou à toute autre disposition de même nature;

e) si les conditions visées aux alinéas 89(1)a) à d) ont été remplies à l'égard de certains des employés d'une unité de négociation, décider quelles conditions de travail leur sont applicables jusqu'à ce que l'unité devienne régie par une convention collective ou jusqu'à ce que les conditions visées à ces alinéas soient remplies à l'égard de l'unité;

f) autoriser l'une des parties à une convention collective à donner à l'autre partie un avis de négociation collective.

...

50. Une fois l'avis de négociation collective donné aux termes de la présente partie, les règles suivantes s'appliquent:

...

b) tant que les conditions des alinéas 89(1)a) à d) n'ont pas été remplies, l'employeur ne peut modifier ni les taux des salaires ni les autres conditions d'emploi, ni les droits ou avantages des employés de l'unité de négociation ou de l'agent négociateur, sans le consentement de ce dernier.

[13] The issue before the Board is whether the refusal to pay the wage increase on March 31, 2002, constituted a breach of section 50(b) of the *Code*. The approach followed by the Board in dealing with allegations involving section 50(b) was established by the majority of the Board in the plenary decision in *Bank of Nova Scotia, Sherbrooke and Rock Forest* (1982), 42 di 398; [1982] 2 Can LRBR 21; and 82 CLLC 16,158 (CLRB no. 367). In this plenary decision, the majority of the Board considered the proper approach to follow in administering section 50(b) of the *Code*:

> We are of the opinion that the application of the so-called *status quo* theory adheres more closely to the real context in which the establishment of new relationships unfolds following certification. It must be realized that this situation is a sensitive one, both from the point of view of the employees and that of the union and the employer, particularly at the occasion of a first collective agreement. The initial ties between the employer and the union are just beginning to form and, if possible, one must avoid creating an artificial climate in which the positions of both parties will be even more extreme, and intransigence by both sides risks becoming entrenched at the bargaining table. Accordingly, we prefer the approach of "business as before" or "*status quo*" that other labour relations boards have adopted in Canada.
>
> ...
>
> The application of the theory of the *status quo* or "business as before" lessens the pressure on the union by allowing

[13] La question que le Conseil doit trancher dans la présente affaire consiste à savoir si le refus de payer l'augmentation salariale prévue le 31 mars 2002 constitue une infraction de l'alinéa 50b) du *Code*. L'approche qu'il adopte pour se prononcer sur les allégations concernant cet alinéa a été établie par la majorité du Conseil en séance plénière dans l'affaire *Banque de Nouvelle-Écosse, Sherbrooke et Rock Forest* (1982), 42 di 398; [1982] 2 Can LRBR 21; et 82 CLLC 16,158 (CCRT n° 367). Dans cette décision, la majorité du Conseil s'était penchée sur l'approche à adopter dans l'application de l'alinéa 50b) du *Code*:

> Nous sommes d'opinion que l'interprétation dite du statu quo colle mieux au contexte réel dans lequel se joue la mise en place des nouvelles relations qui suivent le moment de l'accréditation. Au moment de la négociation d'une première convention collective, particulièrement, il faut réaliser que tant du point de vue de l'employé que de celui du syndicat et de l'employeur, il s'agit d'une situation délicate. Les premiers liens entre l'employeur et le syndicat commencent juste à s'établir, et il faut éviter, autant que possible, de créer un climat artificiel où les positions des deux parties seront plus extrêmes et où l'intransigeance de part et d'autre risquera de s'installer à la table de négociation. C'est pourquoi nous favorisons plutôt l'approche du « business as before» ou du «statu quo» adoptée par d'autres conseils de relations de travail au Canada.
>
> ...
>
> L'application de la théorie du statu quo ou «business as before», met donc moins de pression sur le syndicat en

employees to continue enjoying the same working conditions to which they would have been entitled and to which they were accustomed if their individual contracts of employment were still in effect. Otherwise, the union is placed in the position where the employer will offer it, for example, the across-the-board increase it plans to give to all other employees, on condition that the union accepts this offer as a complete and final settlement of the wage issue, as occurred in the case before us. From a tactical standpoint, the union cannot accept such an offer without weakening its credibility vis-à-vis its members. However, if the employer is compelled, by the application of the theory of "business as before", to grant all its unionized employees a wage increase based on an established practice, this will not have the effect of placing the union in the following disadvantageous position from the outset: that is, having to promise the employees that it will obtain more when the collective agreement is concluded, whereas very often in practice it will obtain nothing more - or virtually nothing more - than what it had been obliged to refuse at the outset. If the union is in a position where the employer is compelled to grant the increase, it can use this increase as a point of departure for bargaining and, even if it obtains nothing more, at least it will not have been placed in the position of having had to refuse this increase; in fact, as the process of negotiating the agreement dragged on, such a refusal should become increasingly difficult to justify to new members who are not sophisticated in those matters.

(pages 409-411; 29-31; and 616-618)

permettant que les employés continuent de bénéficier des mêmes conditions de travail auxquelles ils auraient eu droit par la continuation de leur contrat individuel de travail et celles auxquelles ils sont habitués. Autrement, le syndicat est mis dans la position où l'employeur lui offrira, par exemple, l'augmentation générale qu'il compte donner à tous les autres employés, à condition qu'il accepte cette offre, à titre de règlement complet et final au chapitre des salaires, comme ce fut le cas dans le présent dossier. Le syndicat, sur le plan tactique, ne peut se permettre d'accepter une telle offre, sous peine d'affaiblir sa crédibilité vis-à-vis de ses membres. Cependant, si l'employeur était forcé, par l'application de la théorie du «business as before» de verser à tous les employés syndiqués une augmentation de salaire en fonction d'une pratique pré-établie, ceci n'aura pas pour effet de mettre le syndicat dans la position désavantageuse au départ, d'avoir à promettre aux employés qu'il obtiendra mieux à la signature de la convention collective, alors que très souvent en pratique, lorsqu'elle sera conclue, il n'obtiendra peu ou presque rien de plus que ce qu'il a dû refuser au départ. Si le syndicat est dans la position où l'employeur doit verser l'augmentation, il peut, à ce moment, négocier à partir de cette augmentation et, même s'il n'obtient rien de plus, au moins, il n'est pas mis dans la situation où il aura dû la refuser, refus qui, au fur et à mesure que traîne en longueur la conclusion de l'entente, devient de plus en plus lourd à justifier vis-à-vis les néophytes que sont les nouveaux membres.

(pages 409-411; 29-31; et 616-618)

[14] The above approach described the Board's application of section 50(b) where collective bargaining is underway to replace individual employment contracts in a newly certified bargaining unit. That is not the case involving Aliant where collective bargaining is underway for a single collective agreement to replace, for the most part, various collective agreements that have been terminated with a common expiry date.

[14] Cette approche décrit la façon dont le Conseil applique l'alinéa 50b) lorsque les négociations collectives sont entreprises afin de substituer une convention collective aux contrats d'emploi individuels des membres d'une unité de négociation nouvellement accréditée. Or, ce n'est pas le cas chez Aliant, où les négociations collectives ont été entreprises en vue de la conclusion d'une seule et même convention collective, essentiellement pour remplacer diverses conventions collectives expirées à la même date.

[15] A similar approach to that outlined in *Bank of Nova Scotia, Sherbrooke and Rock Forest*, *supra*, was followed in the decision dealing with the effect of the Ontario labour statute section 50(b) parallel provision on a newly certified bargaining unit. In *Spar Aerospace Products Ltd.*, [1979] 1 Can LRBR 61 (Ont.), the company's failure to follow a long-standing practice of merit adjustments to wage rates was halted as soon as the union was certified.

[15] En Ontario, on a eu recours à une approche analogue à celle qui est décrite dans *Banque de Nouvelle-Écosse, Sherbrooke et Rock Forest*, précitée, dans une affaire où l'on se prononçait sur les conséquences d'une disposition parallèle à l'alinéa 50b) dans la loi ontarienne du travail, pour une unité de négociation qui venait d'être accréditée. Dans *Spar Aerospace Products Ltd.*, [1979] 1 Can LRBR 61 (Ont.), la société s'est fait enjoindre de mettre fin à sa politique de ne pas se conformer à une pratique établie depuis longtemps de rajustement des taux de rémunération selon le mérite, dès que le syndicat a été accrédité.

[16] The Board has previously reviewed the purpose and effect of section 50(b) of the *Code* in *BCTV, a*

[16] Le Conseil s'est déjà prononcé sur l'objet et la portée de l'alinéa 50b) du *Code* dans *BCTV, une*

Division of WIC TV Limited, [2000] CIRB no. 71; and 67 CLRBR (2d) 285, when it stated:

> The purpose and the scope of the freeze provisions were set out in *Air Canada* (1977), 24 di 203 (CLRB no. 113):
>
> "... This section prohibits an employer from altering 'the rates of pay, any term or condition of employment or any right or privilege of the employees in the bargaining unit' or 'any right or privilege of the bargaining agent' until the time of a lawful work stoppage, unless 'the bargaining agent consents to the alteration of such a term or condition or such a right or privilege.' The prohibition is imposed on the employer, because Parliament recognizes that in the normal course it is the employer that is in the position to influence the proceedings at the bargaining table by making decisions affecting its operation without prior consultation with the union. By making such decisions and acting unilaterally, the employer can undermine the authority of the employees' bargaining agent, and also poison the environment within which collective bargaining is being conducted and thereby catalyst avoidable legal or illegal industrial conflict. Such unilateral action is contrary to the cooperative relationship envisioned by and sought to be promoted in the *Canada Labour Code*, Part V [now Part I].
>
> ...
>
> (page 214)"
>
> *In Pacific Coast Terminals Co. Ltd. and Vancouver Wharves Limited* (1992), 87 di 113; 17 CLRBR (2d) 238; and 92 CLLC 16,033 (CLRB no. 922), the Board added the following:
>
> "The primary purpose of section 50(b) is clearly collective-bargaining oriented. **The freezing of all of the terms and conditions of employment as well as all rights and privileges of the employees in the bargaining unit and the rights and privileges of the bargaining agent when notice to bargain is served sets the demarcation line for the commencement of negotiations.** In other words, the *status quo* becomes the focal point for collective bargaining.
>
> (page 117)"
>
> (pages 7-8; and 291-292; emphasis added)

[17] On the basis of *BCTV, a Division of WIC TV Limited, supra*, what is the impact of the union's service of notice to bargain and the revised expiration date of the New Brunswick collective agreements? Does the "freezing of all of the terms and conditions of employment," when notice to bargain is served, eliminate the application of the March wage increase by immediately freezing wages, or does it freeze the terms and conditions set out in the collective agreements, which provided for the subsequent wage increase?

division de WIC TV Limited, [2000] CCRI nº 71; et 67 CLRBR (2d) 285, en déclarant ce qui suit:

> L'objet et la portée des dispositions sur le gel des conditions sont énoncés dans *Air Canada* (1977), 24 di 203 (CCRT nº 113):
>
> «... Cet alinéa prévoit qu'un employeur ne peut modifier ni «l'échelle des salaires, ni aucune condition d'emploi, ni aucun droit ou privilège des employés de l'unité de négociation», ni «aucun droit ou privilège de l'agent négociateur» jusqu'au moment d'un arrêt de travail légal, à moins que «l'agent négociateur ne consente à la modification d'une telle condition ou d'un tel droit ou privilège». Cette restriction est imposée à l'employeur parce que le Parlement est conscient que c'est ce dernier qui, dans le cours normal des choses, est en mesure d'influencer le déroulement des événements à la table de négociation en prenant des décisions touchant l'exploitation de son entreprise sans au préalable consulter le syndicat. En prenant de telles décisions et en agissant de façon unilatérale, l'employeur peut miner le pouvoir de l'agent négociateur représentant les employés, empoisonner l'atmosphère dans laquelle se déroulent les négociations collectives et par la même occasion, déclencher un conflit de travail légal ou illégal qu'on aurait pu autrement éviter. Ces initiatives unilatérales sont contraires à l'esprit de collaboration auquel la Partie V [devenue la Partie I] du *Code canadien du travail* fait allusion et que le législateur a cherché à promouvoir.
>
> ...
>
> (page 214)»
>
> Dans *Pacific Coast Terminals Co. Ltd. et Vancouver Wharves Limited* (1992), 87 di 113; 17 CLRBR (2d) 238; et 92 CLLC 16,033 (CCRT nº 922), le Conseil a ajouté ce qui suit:
>
> «L'alinéa 50b) a clairement pour objet fondamental la négociation collective. **Le gel de toutes les conditions d'emploi ainsi que de tous les droits et avantages de l'agent négociateur, une fois l'avis de négociation donné, marque le point de départ des négociations.** En d'autres termes, le *statu quo* devient le point central de la négociation collective.
>
> (page 117)»
>
> (pages 7-8; et 291-292; c'est nous qui soulignons)

[17] Dans le contexte de *BCTV, une division de WIC TV Limited*, précitée, quel est l'effet de l'avis de négocier du syndicat et de la nouvelle date d'expiration des conventions collectives au Nouveau-Brunswick? Le gel de toutes les conditions d'emploi une fois l'avis de négocier signifié libère-t-il l'employeur de l'obligation de payer l'augmentation salariale prévue en mars en gelant immédiatement les salaires, ou gèle-t-il les conditions d'emploi énoncées dans les conventions collectives qui prévoyaient cette augmentation salariale?

[18] In *Bradburn* v. *Wentworth Arms Hotel Ltd. et al.*, [1979] 1 S.C.R. 846, the Court was faced with a provision in the collective agreement that explicitly provided for the continuation of the collective agreement until a new collective agreement was negotiated and entered into. The subject collective agreement provision read:

> 13.02 This Agreement remains in effect until a new agreement has been negotiated and signed, but when the new agreement has been signed this Agreement becomes null and void.
>
> (page 851)

[19] A collateral issue in *Bradburn* v. *Wentworth Arms Hotel Ltd. et al.*, *supra*, dealt with whether an arbitration board had the jurisdiction to interpret the collective agreement. While Aliant recognized the Board's broad powers under section 16(p) of the *Code*, it encouraged the Board to adopt the approach followed in *S.G.T. 2000 Inc.*, [2000] CIRB no. 87; and 70 CLRBR (2d) 55, wherein the Board decided upon the "contents of the collective agreement, without interpreting its clauses." However, the Board clearly has the jurisdiction to consider all aspects to this complaint, given the power conferred to it by section 16(p) to decide whether a collective agreement is in operation and by section 18.1(4)(d) to amend provisions in collective agreements. Without the jurisdiction to interpret applicable provisions in a collective agreement, it would be impossible to discharge these powers appropriately. The complaint against Aliant flows from the effect of the exercise of the Board's powers pursuant to section 18.1(4)(d). The essence of the complaint is whether the collective agreements remain in operation after their expiration date so as to force the application of a wage increase approximately three months after the collective agreements' expiry date.

[20] Aliant relied upon the wording in the applicable New Brunswick collective agreements, which contain wording very similar to that considered by the Supreme Court of Canada in *Bradburn* v. *Wentworth Arms Hotel Ltd. et al.*, *supra*, and by the Board in *ADM Agri-industries Ltd.*, [2001] CIRB no. 141. The applicable New Brunswick collective agreements contained the following bridging clauses:

> 32.02(b) Upon receipt of written notification from either party requesting any change whatsoever in the existing Agreement,

[18] Dans *Bradburn* c. *Wentworth Arms Hotel Ltd. et autres*, [1979] 1 R.C.S. 846, la Cour suprême du Canada était aux prises avec une disposition de la convention collective qui prévoyait son maintien en vigueur jusqu'à ce qu'une nouvelle convention collective soit négociée et signée. La disposition pertinente de la convention collective se lisait comme il suit:

> 13.02 La présente convention demeure en vigueur jusqu'à la négociation et signature d'une nouvelle convention, mais elle devient nulle et sans effet à la signature d'une nouvelle convention.
>
> (page 851)

[19] Dans cette affaire, la Cour suprême devait aussi se prononcer sur la question de savoir si un conseil d'arbitrage a compétence pour interpréter la convention collective. Même si elle a reconnu les grands pouvoirs que l'alinéa 16p) du *Code* donne au Conseil, Aliant l'a pressé d'opter pour l'approche exposée dans *S.G.T. 2000 Inc.*, [2000] CCRI n° 87; et 70 CLRBR (2d) 55, à savoir de «se prononcer en fonction du contenu de la convention collective, sans interpréter ses dispositions». Néanmoins, le Conseil a clairement compétence pour se prononcer sur tous les aspects de cette plainte-ci en vertu du pouvoir qui lui est conféré à l'alinéa 16p) de décider si une convention collective est en vigueur et de celui que lui donne l'alinéa 18.1(4)d) de modifier les dispositions des conventions collectives. S'il n'avait pas la compétence nécessaire pour interpréter les dispositions applicables d'une convention collective, le Conseil serait incapable d'exercer ces pouvoirs comme il se doit. La plainte contre Aliant découle de l'exercice par le Conseil des pouvoirs que lui accorde l'alinéa 18.1(4)d). Fondamentalement, elle a pour but de faire déterminer si les conventions collectives restent en vigueur après leur date d'expiration, afin d'obliger l'employeur à payer une augmentation salariale environ trois mois après cette date.

[20] Aliant s'est fondée sur le libellé des conventions collectives applicables du Nouveau-Brunswick, qui ressemble énormément à celui sur lequel la Cour suprême du Canada s'est penchée dans *Bradburn* c. *Wentworth Arms Hotel Ltd. et autres*, précité, et en fonction duquel le Conseil a tranché dans *ADM Agri-industries Ltd.*, [2001] CCRI n° 141. Ces conventions collectives du Nouveau-Brunswick renferment les clauses de transition suivantes:

> 32.02b) Sur réception de l'avis écrit de l'une ou l'autre des parties réclamant une modification quelconque de la

the parties hereto agree to meet within thirty (30) days after receipt of such notification for the purpose of considering the matter(s) to which the notification refers. Failure to reach agreement on proposed changes will have no effect on the provisions and duration of this agreement as specified in Article 32.01.

(c) In the meantime, this Agreement shall continue in full force and effect until a new Agreement has been executed, the Union is lawfully entitled to strike, or Company is lawfully entitled to lock-out, whichever occurs first.

convention, les parties conviennent de se rencontrer dans les trente (30) jours de la réception de cet avis pour étudier la ou les questions qui y sont précisées. Si elles n'arrivent pas à s'entendre sur les modifications proposées, ni les dispositions, ni la durée de la présente convention n'en seront touchées, conformément à la clause 32.01.

c) Entre-temps, la présente convention continue d'être en vigueur jusqu'à ce qu'une nouvelle convention ait été signée, que le syndicat ait le droit de grève légale ou que la société ait le droit d'imposer un lock-out légal, selon la première de ces éventualités.

(traduction)

[21] The employer directed the Board to consider *ADM Agri-industries Ltd. (141)*, *supra*, in which the Board addressed the effect of a bridging clause under a collective agreement. In that decision, the Board considered and relied upon a decision of the Supreme Court of Canada in *Bradburn* v. *Wentworth Arms Hotel Ltd. et al.*, *supra*, which ultimately restricted many of the Ontario arbitral authorities cited by the union. However, since the filing of the parties'submissions with the Board, *ADM Agri-industries Ltd. (141)*, *supra*, was overturned by the Board on reconsideration in *ADM Agri-industries Ltd.*, [2002] CIRB no. 206; and 95 CLRBR (2d) 140, on the basis that the terms of the bridging clause negotiated between the parties did not conflict with the *Code*, but rather constituted an add-on to the protections afforded by the *Code*.

[21] L'employeur a demandé au Conseil de tenir compte de la décision *ADM Agri-industries Ltd. (141)*, précitée, dans laquelle il s'était prononcé sur l'effet d'une disposition de transition figurant dans une convention collective. Dans cette décision-là, le Conseil avait fini par se fonder sur l'arrêt de la Cour suprême du Canada dans *Bradburn* c. *Wentworth Arms Hotel Ltd. et autres*, précité, qui limitait en définitive une grande partie de la jurisprudence arbitrale de l'Ontario citée par le syndicat. Néanmoins, depuis que les parties ont présenté leurs observations au Conseil, la décision rendue dans *ADM Agri-industries Ltd. (141)*, précitée, a été renversée par le banc de révision du Conseil dans *ADM Agri-industries Ltd.*, [2002] CCRI nº 206; et 95 CLRBR (2d) 140, parce que la formulation de la disposition de transition négociée par les parties n'était pas incompatible avec le *Code*, mais constituait plutôt un ajout aux protections qu'il prévoit.

[22] The reconsideration panel did not disagree with the conclusions of the Supreme Court of Canada in *Bradburn* v. *Wentworth Arms Hotel Ltd. et al.*, *supra*, and in *CAIMAW* v. *Paccar of Canada Ltd.*, [1989] 2 S.C.R. 983 (both cited in *ADM Agri-industries Ltd. (141)*, *supra*); however, each was distinguished on the facts.

[22] Le banc de révision ne s'est pas inscrit en faux contre les conclusions de la Cour suprême du Canada dans *Bradburn* c. *Wentworth Arms Hotel Ltd. et autres*, précité, ainsi que dans *CAIMAW* c. *Paccar of Canada Ltd.*, [1989] 2 R.C.S. 983 (ces deux arrêts sont cités dans *ADM Agri-industries Ltd. (141)*, précitée), mais il a établi une distinction entre chacun de ces arrêts en se basant sur les faits.

[23] The consistent approach of both the Supreme Court of Canada and this Board has been to give full effect to the parties' agreements wherever possible so that the intention to continue the terms of the collective agreement during the period of collective bargaining will be respected and maintained. On that basis, where a collective agreement expires, and the parties enter into collective bargaining, a bridging clause like those cited above would ensure that, until a specific subsequent event occurs (e.g. the entitlement to cause a strike or lockout), the collective agreement terms will continue to govern the relationship of the parties. Such

[23] Globalement, l'approche de la Cour suprême du Canada et du Conseil a consisté à reconnaître tout l'effet des conventions conclues entre les parties, dans toute la mesure du possible, de façon que leur intention de maintenir les conditions de ces conventions durant la période de négociation collective soit respectée et maintenue. Par conséquent, lorsqu'une convention collective expire et que les parties entament les négociations, une disposition de transition comme celle que nous venons de citer aurait pour effet de garantir que, jusqu'à ce qu'un événement précis se produise (p. ex. l'obtention de l'autorisation de déclencher une

an approach is consistent with section 50(b) of the *Code*, which imposes a statutory freeze on all terms and conditions of employment until the right to strike or lockout is acquired.

[24] The union has argued that the principal issue for the Board to determine is the application of the bridging clause. However, the Board is of the opinion that such constitutes a misstatement of the issue in dispute. Had the collective agreements run their normal course through to expiration, the continuation of the collective agreements pursuant to the bridging clause in each of the two New Brunswick collective agreements would constitute a relatively straightforward determination on the basis of the jurisprudence. In this instance, the parties mutually agreed, and the Board gave effect to that agreement, that the normal life of the New Brunswick collective agreements would be cut short by changing the expiry dates to the common date of December 31, 2001. Consistent with that intention, the union served a notice to bargain on December 7, 2001, in order for the statutory freeze provisions to take effect and in order for collective bargaining to commence thereafter.

[25] The issue to be determined, as the Board sees it, is what effect does the service of notice to bargain and the expiration of a collective agreement have upon those terms and conditions of employment in the collective agreement that would not crystalize until several months after these two events?

[26] The normal collective bargaining cycle contains the following components. One of the parties to a collective agreement serves notice to bargain, pursuant to section 49 of the *Code*, within the period of four months immediately preceding the date of expiration of the collective agreement. The terms and conditions in effect become frozen with the expiration of the collective agreement, and the employer is prohibited from making any alterations to those terms or conditions pursuant to section 50(b), until the right to strike or lockout is acquired pursuant to section 89. If the parties have negotiated a bridging clause similar to that in place in the New Brunswick collective agreements, then the terms and conditions of the collective agreement would continue in force well past the period when the right to strike or lockout has been

grève ou un lock-out légal), les dispositions de la convention collective continuent à régir la relation entre les parties. Une approche comme celle-là est compatible avec l'alinéa 50b) du *Code*, qui impose un gel de toutes les conditions d'emploi jusqu'à ce que les parties aient obtenu le droit de déclencher une grève ou un lock-out.

[24] Le syndicat a fait valoir que la question fondamentale que le Conseil doit déterminer est celle de l'application de la disposition de transition. Néanmoins, le Conseil estime que c'est mal présenter la question en litige. Si les conventions collectives s'étaient normalement appliquées jusqu'à leur expiration, leur maintien en vertu de la disposition de transition dans chacune des deux conventions collectives du Nouveau-Brunswick aurait été une question relativement simple à trancher en fonction de la jurisprudence. En l'espèce, les parties ont convenu de raccourcir la durée normale des conventions collectives du Nouveau-Brunswick par suite du changement de leur date d'expiration, qui est devenue la date commune du 31 décembre 2001, et le Conseil a entériné leur entente. Conformément à cette intention, le syndicat a signifié son avis de négocier à l'employeur, le 7 décembre 2001, afin que les dispositions du gel imposé par le *Code* entrent en vigueur et que les négociations collectives commencent dans le délai prescrit.

[25] Bref, le Conseil est d'avis que la question à trancher consiste à savoir quel est l'effet de la signification de l'avis de négocier et de l'expiration de la convention collective sur des conditions d'emploi de la convention collective qui ne se concrétiseraient pas avant que plusieurs mois ne se soient écoulés depuis ces deux événements.

[26] Le cycle normal de la négociation collective est composé des volets suivants: une des parties signifie à l'autre son avis de négocier, conformément à l'article 49 du *Code*, dans la période de quatre mois précédant immédiatement la date d'expiration de la convention. Les conditions d'emploi que celle-ci prévoit sont gelées à son expiration, et il est interdit à l'employeur d'y apporter quelque modification que ce soit, en vertu de l'alinéa 50b), jusqu'à l'obtention par les parties du droit de déclencher une grève ou un lock-out, conformément à l'article 89. Si les parties ont négocié une disposition semblable à celle qui figure dans les conventions collectives du Nouveau-Brunswick, les conditions d'emploi de la convention collective restent en vigueur bien après le moment où les parties ont obtenu le droit de déclencher une grève

acquired, and until a new collective agreement has been ratified. Consistent with the decisions in *Bradburn* v. *Wentworth Arms Hotel Ltd. et al.*, *supra*, and in *ADM Agri-industries Ltd. (206)*, *supra*, a bridging clause would add to the statutory freeze provisions of section 50(b). To say that a collective agreement is in place is a misnomer, since the right to strike or lockout is prohibited during the term of a collective agreement. In *Bradburn* v. *Wentworth Arms Hotel Ltd. et al.*, *supra*, the Court recognized that the collective agreement is not "in effect" during the period immediately following the expiration of the collective agreement, although its terms and conditions may continue to have application to the relationship between the parties.

[27] The bridging clause at issue in the Aliant collective agreements deals with the period of time after the statutory freeze period would normally be extinguished by the acquisition of the right to strike or lockout and duplicates the protections afforded by section 50(b) of the *Code*, up to the end of the statutory freeze period. There is no need for the Board to comment upon the effect of the bridging clause after the collective bargaining period protected by section 50(b) of the *Code*, given the facts under consideration in this instance.

[28] The Supreme Court of Canada in *Bradburn* v. *Wentworth Arms Hotel Ltd. et al*, *supra*, held that the bridging clause continuing the collective agreement terms past the acquisition of the right to strike or lockout did not prevent the exercise of a strike or lockout from lawfully taking place. Laskin, J. stated in *Bradburn* v. *Wentworth Arms Hotel Ltd. et al.*, *supra*:

> In short, in my view, the parties attempted by article 13.02 to keep their agreement alive pending the exhaustion of renewal bargaining and conciliation procedures but expressed themselves lamely. Article 13.02 is reconcilable with article 13.01 by viewing it as a supplement in accordance with the scheme of *The Labour Relations Act*. It would be a violation of that scheme to ignore the context in which article 13.02 appears and to give it a force independent of the provisions of article 13.01 respecting termination. **The fact that s.70(1) of *The Labour Relations Act* prescribes a statutory extension of working conditions pending renewal bargaining and exhaustion of conciliation procedures does not, in my opinion, mean that article 13.02 would be surplusage or that it necessarily envisaged a perpetual extension of the collective agreement until a new agreement was in fact concluded. It may as rationally be regarded as**

ou un lock-out, jusqu'à ce qu'une nouvelle convention collective ait été ratifiée. Conformément à l'arrêt *Bradburn* c. *Wentworth Arms Hotel Ltd. et autres*, précité, et à l'affaire *ADM Agri-industries Ltd. (206)*, précitée, la disposition de transition est censée s'ajouter aux dispositions de l'alinéa 50b) qui imposent un gel des conditions d'emploi. Dire qu'une convention collective est en vigueur est erroné, puisqu'il est interdit de déclencher une grève ou un lock-out pendant la durée d'une convention collective. Dans l'arrêt *Bradburn* c. *Wentworth Arms Hotel Ltd. et autres*, précité, la Cour suprême a reconnu que la convention collective n'est pas «en vigueur» durant la période qui suit immédiatement son expiration, bien que ses conditions puissent continuer de s'appliquer à la relation entre les parties.

[27] La disposition de transition qui figure dans les conventions collectives d'Aliant porte sur la période suivant celle où le gel imposé par le *Code* prendrait normalement fin en raison de l'obtention par les parties du droit de déclencher une grève ou un lock-out, et prévoit les mêmes protections que l'alinéa 50b) du *Code*, jusqu'à la fin de la période de gel imposé par le *Code*. Le Conseil n'a donc pas besoin de se prononcer sur l'effet de cette disposition de transition après la période de négociation collective protégée par l'alinéa 50b) du *Code*, compte tenu des faits dont il est saisi en l'espèce.

[28] Dans l'arrêt *Bradburn* c. *Wentworth Arms Hotel Ltd. et autres*, précité, la Cour suprême du Canada a jugé que la disposition de transition maintenant les conditions de la convention collective en vigueur au-delà du moment de l'obtention du droit de déclencher une grève ou un lock-out n'empêchait pas les parties de déclencher légalement une grève ou un lock-out. Le juge en chef Laskin l'a précisé en ces termes dans cet arrêt:

> En résumé selon moi, les parties cherchaient par l'art. 13.02 à maintenir en vigueur la convention jusqu'à la fin des négociations et des procédures de conciliation, mais elles se sont mal exprimées. L'article 13.02 est conciliable avec l'art. 13.01 si on le considère comme un complément conforme à l'économie générale de *The Labour Relations Act*. Ce serait fausser l'intention générale de la loi que de méconnaître le contexte de l'art. 13.02 et lui reconnaître un effet indépendant des dispositions de l'art. 13.01 relatives à l'expiration de la convention. **Le fait que le par. 70(1) de *The Labour Relations Act* prévoit une prorogation légale des conditions de travail, pendant les négociations en vue d'une nouvelle convention et les procédures de conciliation, ne signifie pas, à mon avis, que l'art. 13.02 fait double emploi ou qu'il envisage nécessairement une prorogation perpétuelle de la convention collective jusqu'à la signature d'une nouvelle**

specifying a holding position while there is resort to renewal bargaining and conciliation procedures. The board majority's position appears to me to mean that by agreeing on article 13.02 the parties have contracted out of *The Labour Relations Act*. This to me is inadmissible.

(page 852; emphasis added)

[29] The majority of the Court in *Bradburn* v. *Wentworth Arms Hotel Ltd. et al.*, *supra*, adopted a similar approach to the collective bargaining process:

There are serious consequences for the participants in the field of labour relations were a court to construe the provisions of *The Labour Relations Act* and the collective agreement in such circumstances as now before us, in such a way as to cause the establishment of a perpetual collective agreement terminable only on the execution of a new collective agreement by the parties. Where not barred by the statute the parties of course can, by unambiguous language, bring about results which others might consider to be improvident. In such circumstances the courts may not properly interfere. The scheme of labour relations under the Ontario Act is founded upon collective bargaining leading to a collective agreement and thereafter to replacement agreements. Collective bargaining in turn is an activity in which the parties participate in the full realization of their respective economic positions and strengths subject only to the limitations and boundaries imposed on the parties by *The Labour Relations Act*. Consequently, collective agreements, which are of course creatures of statute finding both their origin and their extent within the Act, reflect these realities. A court therefore should not be quick to place a meaning on a term of a collective agreement which would put that clause in conflict with the general philosophy of labour relations as established under the applicable statute. Such should be the case only where the contract by its clearest intent and provisions dictates otherwise. I do not find such to be the case here.

Article 13 sets out an initial term during which the collective agreement shall operate and provides for its termination by notice as well as for its continuance in the event no notice is given. As is customary in collective agreements which by axiom find their root in compromise reached usually after active negotiations, the terminology is not that which might be found in a carefully constructed private contract or public statute produced in the quiet of the draftsman's office. There is of course the inconsistency between the language of 13.01 and 13.02 as regards the termination technique but in the portion dealing specifically with that termination technique the language is sufficiently precise to support an interpretation which will make the section as a whole workable. It is not at all unusual to find provisions akin to 13.01 which leave the actual right to terminate to inference flowing from the delivery of a notice to amend. It is also not infrequent to find in collective agreements provisions in which the parties contemplate a continuance of the agreement beyond the initial term. In the framework of the collective agreement now before us, the 13.02 agreement, to give it a convenient label, even if it is not rendered inoperative as contrary to s. 44(2), never commenced

convention. On peut tout aussi raisonnablement le considérer comme maintenant le statu quo pendant les négociations et les procédures de conciliation en vue d'une nouvelle convention. La majorité du conseil semble vouloir dire que les parties, en adoptant l'art. 13.02, ont renoncé aux dispositions de *The Labour Relations Act*. Je ne puis admettre ce point de vue.

(page 852; c'est nous qui soulignons)

[29] Dans l'arrêt *Bradburn* c. *Wentworth Arms Hotel Ltd. et autres*, précité, la majorité de la Cour a emprunté une approche analogue en ce qui concerne le processus de négociation collective:

Les conséquences seront lourdes en matière de relations de travail si, dans des circonstances semblables à celles-ci, l'interprétation des dispositions de *The Labour Relations Act* et de la convention collective par les tribunaux a pour effet d'instaurer une convention collective perpétuelle qui ne prendra fin qu'à la signature, par les parties, d'une nouvelle convention collective. Si la loi ne s'y oppose pas, rien n'empêche les parties de prévoir, en langage clair, des résultats que d'autres peuvent juger déraisonnables. Dans de tels cas, les tribunaux n'ont pas le droit d'intervenir. La loi ontarienne prévoit un cadre où les relations de travail sont fondées sur des négociations collectives conduisant à une convention collective, et ensuite à des conventions de remplacement. La négociation collective est un exercice auquel les parties participent après avoir évalué leur situation et force économique respective, sous réserve uniquement des restrictions et limites imposées par *The Labour Relations Act*. En conséquence, les conventions collectives, qui sont des créations de la loi et qui y trouvent leur origine et leur justification, sont le reflet de ces réalités. Un tribunal ne doit donc pas être trop prompt à donner à une clause de convention collective un sens qui la mette en conflit avec les principes des relations de travail consacrés par la loi applicable. Il n'en sera ainsi que lorsque l'intention et le texte de la convention dictent clairement pareille solution. Je suis d'avis que ce n'est pas le cas en l'espèce.

L'article 13 fixe la période initiale d'application de la convention collective et prévoit qu'elle prendra fin sur signification d'un avis ou sera reconduite si aucun avis n'est donné. Comme c'est souvent le cas pour les conventions collectives qui, par définition, sont le résultat d'un compromis atteint après d'intenses négociations, la terminologie n'est pas celle d'un contrat privé rédigé avec soin ou d'une loi conçue dans la tranquillité du bureau d'un rédacteur. En ce qui concerne le mode de résiliation de la convention, les art. 13.01 et 13.02 sont inconciliables; toutefois, le passage qui traite spécifiquement de ce sujet est rédigé en termes suffisamment clairs pour permettre une interprétation qui rende possible l'application de l'article dans son ensemble. Il n'est pas rare de trouver des dispositions semblables à l'art. 13.01 qui laissent entendre que le droit de résilier une convention découle de la signification d'un avis de modification. Il n'est pas rare non plus de trouver dans des conventions collectives des dispositions par lesquelles les parties envisagent sa prolongation au-delà de la durée initiale. Dans le cadre de la convention collective qui nous est soumise, la «convention 13.02», si on peut l'appeler ainsi, même si le

to operate because the notice given in October under Article 13.01 prevented that event.

The disposition of the issue arising in this appeal therefore requires the determination of only one question and that is, what is the effect in law of the notice given in October 1970 by the appellant? While it is not part of the record in this Court (or presumably in any of the tribunals below) it is said by both the appellant and respondent to be "a Notice to Bargain". In my view the effect of the service of the Notice to Bargain under 13.01 is to terminate the agreement at the expiry of the term on November 30, 1970 and to invoke the collective bargaining process under *The Labour Relations Act*. This process came to an end when the Minister, on the receipt of the report of the conciliation officer, determined not to appoint a Conciliation Board. Section 70(1)(a)(ii) of the statute provides that 14 days thereafter the parties are free to strike or lock-out as the case may be. In the interim period, s. 70 applies to restrict the rights of the parties in their actions with respect to rates of pay and working conditions, and the right to strike and the right to lock-out are of course during that period suspended. No issue here arises out of the interval prior to the expiry of such statutory period.

(pages 858-860; emphasis added)

[30] Laskin, J. expressed the concept of a "holding position" that exists while the parties seek to enter into, through collective bargaining, a new or renewal collective agreement. Estey, J., writing for the majority, took a similar approach and indicated that upon the service of notice to bargain, the collective agreement is terminated at the expiry of the term and the collective bargaining process is commenced.

[31] In *Re Canadian Industries Ltd.* and *U.S.W., Local 6350* (1979), 22 L.A.C. (2d) 72 (Rayner), the arbitration board had to deal with a grievance alleging that the employer was still required to continue with cost of living adjustments (COLA) under the collective agreement after notice to bargain was served. The employer refused to make any payments and relied upon the fact that the COLA payments would normally not arise until after the expiration of the collective agreement. The union relied upon a provision of the Ontario labour legislation, that is similar in many respects to section 50(b) of the *Code*, and argued that the COLA provision was a term and condition of employment that must be continued throughout the period of statutory freeze. The majority of the arbitration board stated:

par. 44(2) ne la rend pas inopérante, ne s'est jamais appliquée parce que l'avis donné en octobre en vertu de l'art. 13.01 a prévenu cette éventualité.

Pour trancher la question soulevée par le présent pourvoi, il suffit donc de répondre à une seule question: quel est l'effet juridique de l'avis donné par l'appelant en octobre 1970? Bien que l'avis ne fasse pas partie du dossier présenté à cette Cour (ni probablement aux tribunaux d'instance inférieure), l'appelant et l'intimée ont dit qu'il s'agissait d'un «avis de négociation». À mon sens, la signification de l'avis de négociation en vertu de l'art. 13.01 a pour effet de mettre fin à la convention à l'expiration de la durée prévue, soit le 30 novembre 1970, et de mettre en marche le processus de négociation collective prescrit par *The Labour Relations Act*. Ce processus a pris fin lorsque le Ministre, sur réception du rapport du conciliateur, a décidé de ne pas nommer de bureau de conciliation. Le sous-alinéa 70(1)a)(ii) de la Loi prévoit que les parties ont droit de grève ou de lock-out, selon le cas, 14 jours plus tard. Dans l'intervalle, l'art. 70 s'applique et limite les droits des parties en matière de salaires et de conditions de travail; le droit de grève et de lock-out est suspendu pendant cette période. Le litige ne porte aucunement sur cette période légale.

(pages 858-860; c'est nous qui soulignons)

[30] Le juge Laskin avait exprimé le concept du maintien du statu quo qui prévaut pendant que les parties cherchent à conclure une nouvelle convention collective ou à renouveler celle qui est expirée, par la négociation collective. Le juge Estey, qui exprimait l'opinion de la majorité de la Cour, a adopté une approche analogue en déclarant que, une fois l'avis de négocier signifié, la convention collective prend fin à l'expiration de sa durée prévue, et le processus de négociation collective se met en branle.

[31] Dans *Re Canadian Industries Ltd.* and *U.S.W., Local 6350* (1979), 22 L.A.C. (2d) 72 (Rayner), le conseil d'arbitrage devait se prononcer sur un grief alléguant que l'employeur était encore tenu de verser des indemnités de vie chère (IVC) en vertu de la convention collective après la signification de l'avis de négocier. L'employeur avait refusé de payer quoi que ce soit à ce titre, en se fondant sur le fait que la question des IVC n'aurait normalement pas été soulevée tant que la convention collective n'aurait pas expiré. Le syndicat s'était fondé sur une disposition de la législation ontarienne du travail à bien des égards identique à l'alinéa 50b) du *Code* pour faire valoir que l'obligation de verser ces IVC était une condition d'emploi qui devait être maintenue durant toute la période de gel imposé par la loi. La majorité du conseil d'arbitrage avait alors déclaré ce qui suit:

> We are of the opinion that in failing to apply and compute the C.O.L.A. payment generated by art. 23 of the agreement the company was altering a term or condition of employment contrary to s. 70(1). To accept the company's position would require the board to read into s.70(1) words which are not there. In effect the company would have the board say the company cannot alter any quantum of payment generated by a term or condition of employment. The words used by the section are not so narrow.
>
> ... Our function goes beyond determining the intention of the parties under the agreement. Rather it encompasses an inquiry into whether s.70(1) was violated by the freezing of C.O.L.A. payments when the collective agreement terminated, ...
>
> (page 76)

[32] The Alberta Court of Queen's Bench in *Amalgamated Transit Union Division 1374* v. *Canadian Coachways (Alberta) Ltd. et al.*, [1981] 1 W.W.R. 266, considered *Re Canadian Industries Ltd.* and *U.S.W., Local 6350, supra*, where the provisions of the *Code* were contrasted with the Ontario statute. The Alberta Court described the interplay between the statute and the bridging clauses as follows:

> Looking at Section 160 [now section 67] of the *Code*, we are of the view that this does no more than ensure that 'after the termination of the collective agreement' there shall still remain the provisions to settle differences by Arbitration.
>
> Section 148(b) [now section 50(b)] simply provides that the employer shall not alter the rates of pay or any term or condition of employment during the freeze period. **We see nothing more in this section than to provide that as of the date the agreement terminates, the parties shall maintain the *status quo* during the statutory period.**
>
> **Where the only phrase used in the agreement are "life of the agreement", it must surely be taken to mean the duration of the agreement from its commencement to its termination.** To say that it means the duration of the agreement as agreed upon plus any extension which may be given by statute, if any, would be, in our view, to read something more into the meaning of the words than is actually stated.
>
> (page 278; emphasis added)

[33] In the above quotation, the Alberta Court identified the collective agreement expiration date as the point from which the statutory freeze applied to determine the *status quo* in existence.

[34] In a decision referenced by both parties, *Pacific Coast Terminals Co. Ltd. and Vancouver Wharves Limited* (1992), 87 di 113; 17 CLRBR (2d) 238; and 92

> Nous sommes d'avis qu'en refusant de calculer et de verser les IVC prévues par la clause 23 de la convention collective, la société modifiait une condition d'emploi, ce qui constitue une infraction du paragraphe 70(1). Pour accepter la position de la société, nous devrions interpréter le paragraphe 70(1) en y ajoutant des mots qui n'y figurent pas. À toutes fins utiles, la société voudrait nous faire dire qu'elle ne peut pas modifier le moindrement un paiement qu'elle doit verser conformément à une condition d'emploi. Or, le libellé de ce paragraphe n'est pas aussi restrictif.
>
> ... Notre rôle va au-delà de la simple détermination des intentions des parties à la convention puisqu'il consiste aussi à déterminer si le paragraphe 70(1) a été enfreint par le gel du versement des IVC quand la convention collective a expiré...
>
> (page 76; traduction)

[32] Dans *Amalgamated Transit Union Division 1374* v. *Canadian Coachways (Alberta) Ltd. et al.*, [1981] 1 W.W.R. 266, la Cour du Banc de la Reine de l'Alberta s'est penchée dans *Re Canadian Industries Ltd.* and *U.S.W., Local 6350*, précité, décision qui établissait un parallèle entre les dispositions du *Code* et celles de la loi ontarienne, et ce tribunal provincial a décrit le jeu de l'application de la loi et des dispositions de transition de la façon suivante:

> En ce qui concerne l'article 160 [devenu l'article 67] du *Code*, nous sommes d'avis qu'il ne fait rien de plus qu'assurer que, «après la fin de la convention collective», ces dispositions restent en vigueur pour que les différends puissent être tranchés à l'arbitrage.
>
> L'alinéa 148b) [devenu l'alinéa 50b)] dispose simplement que l'employeur ne doit pas modifier les taux des salaires ni les autres conditions d'emploi durant la période de gel. **Nous ne voyons rien de plus dans cet alinéa qu'une disposition visant à faire en sorte que, à compter de la date à laquelle la convention collective expire, les parties maintiennent le statu quo pendant la période légalement prévue.**
>
> **Quand la seule expression figurant dans la convention collective est «la durée de la convention», elle doit sûrement être interprétée comme sa durée de son entrée en vigueur jusqu'à son expiration.** Dire que cela s'entend de la durée de la convention telle que convenue entre les parties, plus toute prolongation pouvant être accordée par une loi, le cas échéant, reviendrait selon nous à l'interpréter plus largement que ce qu'elle dit vraiment.
>
> (page 278; traduction; c'est nous qui soulignons)

[33] Dans la citation qui précède, le tribunal albertain a déclaré que la date d'expiration de la convention collective était celle à partir de laquelle le gel imposé par la loi s'applique de façon à assurer le statu quo.

[34] Dans une décision que les deux parties ont invoquée, *Pacific Coast Terminals Co. Ltd. et Vancouver Wharves Limited* (1992), 87 di 113; 17

CLLC 16,033 (CLRB no. 922), the Board's predecessor, the Canada Labour Relations Board, recognized that the "*status quo* becomes the focal point for collective bargaining" (pages 117; 242; and 14,233). Just as the purpose of section 50(b) was intended to prohibit an employer from altering the *status quo* to gain an advantage at the bargaining table, the service of notice to bargain and the resultant statutory freeze were also designed to provide a focal point where terms or conditions of employment are effectively frozen and from where the collective bargaining of changes to terms and conditions of employment commences. This is not to suggest that the extreme position that was quite properly rejected in *Re Canadian Industries Ltd.* and *U.S.W., Local 6350, supra*, namely that the employer cannot alter **any** quantum of payment generated by a term or condition of employment, represents the proper expression of the *status quo* protected by the freeze. The Board has rejected such an extreme approach in numerous decisions.

[35] Nor does the Board suggest that the concept of "business as before" prevents the continuation of regular practices or patterns such as the step progressions on the wage scales. Ongoing substantive rights such as the right to step progression increases, which normally occur every six months, are not tied to a specific date but are tied to the amount of time that an employee spends in a position. As such, the expiration of the collective agreement would have no effect on an employee's step progression on the applicable wage scale. Collective agreement rights comparable to wage step progression would be an employee's annual vacation entitlement, which would be adjusted with the passage of time, without regard to the expiration date of the collective agreement. The employer quite correctly continued to apply these provisions and would have been in breach of section 50(b) had it not done so.

[36] The Board carefully considered the "business as before" argument proposed by the union under section 50(b). Had the collective agreements run their normal course, the general terms and conditions of employment, including the employees' step progressions on the wage scales, would have continued to apply after the normal expiration date. However, as correctly noted by the union, the current situation represents a unique set of facts before the Board.

CLRBR (2d) 238; et 92 CLLC 16,033 (CCRT nº 922), le prédécesseur du Conseil, le Conseil canadien des relations du travail, avait reconnu que «le statu quo devient le point central de la négociation collective» (pages 117; 242; et 14,233). Tout comme l'alinéa 50b) a pour objet d'interdire à l'employeur de modifier le statu quo pour obtenir un avantage à la table de négociation, la signification de l'avis de négocier et le gel imposé par le *Code* qui en résulte ont pour raison d'être la référence à partir de laquelle les conditions d'emploi sont à toutes fins utiles gelées et aussi que la négociation collective des changements de ces conditions d'emploi commence. Cela ne veut pas dire que la position extrême qui a été rejetée à juste titre dans *Re Canadian Industries Ltd.* and *U.S.W., Local 6350*, précité - à savoir que l'employeur ne peut pas modifier **le moindrement** les paiements résultant d'une condition d'emploi - correspond à l'expression optimale du statu quo protégé par le gel. En effet, le Conseil a rejeté une approche aussi extrême que celle-là dans de nombreuses décisions.

[35] Le Conseil n'est pas non plus d'avis que le principe du maintien du statu quo interdit le maintien de pratiques ou de mécanismes normaux comme les augmentations d'échelon dans l'échelle des taux de rémunération. Les droits exprès durables, comme le droit aux augmentations d'échelon, qui est normalement exercé tous les six mois, ne sont pas liés à une date particulière, mais plutôt à la durée du service d'un employé dans un poste. Par conséquent, l'expiration de la convention collective ne devrait avoir aucun effet sur les augmentations d'échelon d'un employé dans l'échelle des taux de rémunération applicable. Les droits découlant d'une convention collective qui sont comparables à celui d'obtenir des augmentations d'échelon seraient par exemple ceux de l'employé à des congés annuels, qui seraient rajustés en fonction de la durée de son service, sans égard à la date d'expiration de la convention collective. L'employeur a continué à juste titre d'appliquer ces dispositions, et il aurait contrevenu à l'alinéa 50b) s'il ne l'avait pas fait.

[36] Le Conseil a soigneusement analysé l'argument du maintien du statu quo que le syndicat a avancé dans le contexte de l'alinéa 50b). Si les conventions collectives avaient duré aussi longtemps que prévu au départ, les conditions générales d'emploi, y compris le droit des employés d'obtenir des augmentations d'échelon, auraient continué à s'appliquer après leur date normale d'expiration. Toutefois, comme le syndicat l'a fait valoir, et avec raison, la situation actuelle est unique dans l'expérience du Conseil.

[37] In this case, both Aliant's and the union's predecessors had freely negotiated the March 31, 2002 wage increase into the collective agreements. Both Aliant and CATU had just as freely decided to terminate the collective agreements early on December 31, 2001. What was the impact of the agreement to terminate certain collective agreements early? It enabled both parties to get on with the monumental work of negotiating a single collective agreement to cover all of the nine bargaining units that were merged into a single bargaining unit. Both the desire to negotiate early and the desire to create a single bargaining unit resulted, in part, from the mutual agreement of the parties. It may be that neither party considered what effect the early expiry date had on the three per cent wage increase scheduled for March 31, 2002. Or it may be that each believed that the early expiration had the precise effect that each has argued before the Board in this complaint and saw no reason to highlight that belief in its discussions with the other party. The reasonable expectations of the parties, on the effect of the December 31, 2001 expiration date, were presumed by the Board to be as embodied in their subsequent conduct and positions. No evidence was adduced to suggest otherwise, or to suggest that the conduct of either party in relation to the three per cent wage increase was the result of bad faith or otherwise questionable motivation.

[38] If the Board adopted the suggested approach of the union, then what was the purpose of the early expiration date? Clearly, there was nothing preventing the parties from commencing collective bargaining early, even before the expiration of the two New Brunswick collective agreements that are the subject of this application. Nor was there anything preventing the union from serving notice to bargain for a portion of the single bargaining unit and then serving notice for the New Brunswick collective agreements in due course. However, if the parties would have been unable to reach agreement, the union might have been prevented from commencing effective job action against the whole of Aliant because of the continuation of the New Brunswick collective agreements to March 29, 2003.

[37] Dans cette affaire, les prédécesseurs tant d'Aliant que du syndicat ont librement négocié l'augmentation salariale du 31 mars 2002 dans les conventions collectives. Et Aliant et le CSTA ont tout aussi librement décidé que ces conventions collectives expireraient plus tôt que prévu, soit le 31 décembre 2001. Quel est le résultat de leur entente de faire expirer certaines conventions collectives avant la date prévue? Les deux parties ont pu s'attaquer au travail monumental de négocier une seule et même convention collective pour toutes les neuf unités de négociation fusionnées en une seule. La volonté des parties de négocier rapidement et leur désir de créer une unité de négociation universelle résultaient notamment de leur accord mutuel. Il se peut que ni l'une ni l'autre des parties n'aient réfléchi à ce que la date d'expiration hâtive des conventions signifiait pour l'augmentation salariale de trois pour cent prévue le 31 mars 2002. Il se pourrait aussi qu'elles pensaient toutes deux qu'une date d'expiration hâtive aurait précisément l'effet que chacune d'entre elles a fait valoir devant le Conseil dans cette plainte, et qu'elles ne voyaient pas de raison d'insister là-dessus dans leurs discussions avec l'autre partie. Le Conseil était parti du principe que leurs attentes raisonnables quant aux résultats de leur décision de fixer au 31 décembre 2001 la date d'expiration des conventions collectives allaient se refléter dans leur conduite et leurs positions respectives ultérieures. Elles n'ont rien déposé en preuve pour laisser entendre le contraire ni pour donner l'impression que leur conduite en ce qui concerne l'augmentation salariale de trois pour cent était attribuable à de la mauvaise foi ou à d'autre motifs contestables.

[38] Si le Conseil souscrivait à l'approche que le syndicat propose, quelle serait la raison d'être de cette date d'expiration anticipée? De toute évidence, rien n'empêchait les parties de commencer à négocier collectivement plus tôt, avant même l'expiration des deux conventions collectives du Nouveau-Brunswick qui font l'objet de la présente demande. Rien non plus n'empêchait le syndicat de signifier son avis de négocier pour une partie de l'unité de négociation globale, puis de signifier un autre avis de négocier pour les employés assujettis aux conventions collectives du Nouveau-Brunswick en temps opportun. Néanmoins, si les parties avaient été incapables de s'entendre, le syndicat aurait pu se trouver dans l'impossibilité de prendre des mesures de grève contre l'ensemble d'Aliant, en raison du maintien en vigueur des conventions collectives du Nouveau-Brunswick jusqu'au 29 mars 2003.

[39] Clearly, without the agreement to terminate all of the collective agreements on December 31, 2001 and the resulting Board order, the parties would have been unable to rely upon the universal notice to bargain that was served on December 7, 2001, under the *Code*. The negotiation of a single collective agreement may simply have become more difficult (if that is conceivable now in hindsight) with two collective agreements still unexpired. Whatever was the driving force behind both parties in seeking an early expiration, it certainly made good labour relations sense to the Board to terminate all collective agreements at a single point and negotiate afresh from there for one single all-encompassing collective agreement. Accordingly, the Board ordered that the expiry date of all of the collective agreements be changed to the common date of December 31, 2001. Neither party requested that any term unfulfilled by the new expiry date, such as the wage increase scheduled in March 2002, be applied after the December 31, 2001 expiry date. The notice to bargain clearly provided for the commencement of a process that was designed to achieve comprehensive terms and conditions of employment in a single collective agreement for the employees covered by the scope of the expired collective agreements. This process was summarized in *Air Canada (national)* (1988), 72 di 169; and 88 CLLC 16,010 (CLRB no. 669):

> Within the conceptual framework established by the *Code* of first face-to-face bargaining, then negotiations with the assistance of a third party, and finally full economic warfare, **it seems only reasonable that if one party has at its disposal an escalating tier of weapons, then the other party to the conflict should be permitted no less.** One cannot disregard the regrettable but true fact that once parties have reached a strike or lockout situation the aim is to hurt the other party sufficiently to get it back to the bargaining table and to agree to the terms and conditions of employment proposed at that time.
>
> (pages 181; and 14,067; emphasis added)

[40] In *Air Canada (national)*, *supra*, the Board was adamant that the rights of both parties must be balanced throughout the process, once the collective bargaining process has commenced. If the argument of the union is to be accepted, the union continues to accumulate benefits (not just maintain them) during the period of collective bargaining, while the employer is unable,

[39] Il est évident que, si elles ne s'étaient pas entendues pour que toutes les conventions collectives expirent le 31 décembre 2001 - et si le Conseil n'avait pas rendu d'ordonnance en conséquence - les parties auraient été incapables de se fonder sur l'avis universel de négocier qui a été signifié le 7 décembre 2001 en vertu du *Code*. La négociation d'une seule et même convention collective aurait pu simplement devenir plus difficile (si c'est imaginable, avec le recul), avec deux conventions collectives qui n'auraient pas encore expiré. Quelles que soient les raisons qui ont incité les deux parties à demander que la date d'expiration des conventions collectives soit devancée, le Conseil a conclu qu'il était certainement dans l'intérêt des relations du travail qu'elles expirent toutes en même temps, de façon que les parties puissent négocier à partir de là une seule et même convention collective pour tout le personnel visé. Le Conseil a donc ordonné que la date d'expiration de toutes les conventions collectives soit changée pour devenir le 31 décembre 2001. Ni l'une ni l'autre des parties n'ont demandé qu'une condition quelconque qui n'aurait pas été concrétisée à la nouvelle date d'expiration, comme l'augmentation salariale prévue pour mars 2002, le soit après cette nouvelle date d'expiration (le 31 décembre 2001). L'avis de négocier annonçait clairement l'amorce d'un processus conçu pour assurer aux employés assujettis aux conventions collectives expirées des conditions d'emploi exhaustives dans une seule et même convention collective. Ce processus a été résumé dans *Air Canada (national)* (1988), 72 di 169; et 88 CLLC 16,010 (CCRT n°669) en ces termes:

> Dans le cadre théorique établi par le *Code*, qui prévoit en premier lieu que les parties négocieront entre elles, puis avec l'aide d'un tiers, et pourront enfin se livrer à une guerre économique totale, **il semble tout à fait raisonnable, si une partie dispose d'un arsenal d'armes de plus en plus puissantes, de permettre à son adversaire de faire au moins la même chose**. Il faut bien admettre, même si la chose est regrettable, qu'une fois que les parties en sont venues à la grève ou au lock-out, l'objectif visé consiste à nuire à l'adversaire à un point tel qu'il se verra obligé de reprendre les négociations et d'accepter les conditions de travail proposées à ce moment-là.
>
> (pages 181; et 14,067; c'est nous qui soulignons)

[40] Dans *Air Canada (national)*, précitée, le Conseil tenait mordicus à ce que les droits des deux parties soient conciliés dans l'ensemble de ce processus une fois que les négociations collectives avaient commencé. Si nous devions adopter la position du syndicat, il continuerait d'accumuler des avantages (pas seulement de les conserver) durant la période de négociation

because of section 50(b), to make any changes to terms and conditions of employment. That does not constitute an even balance. In collective bargaining, wages and the term of the collective agreement are almost always tied together. In exchange for a longer term, the employer is usually forced to put additional money on the table during the term of the collective agreement. The early termination of the collective agreement by more than a year would have a comparable wage increase during that last year of the term. While the Board recognizes that the money is sometimes end-loaded in collective bargaining, there is no doubt that wages and the term of the agreement are often the last items to be resolved in a round of collective bargaining.

[41] The Board accordingly determines that the early expiration of the collective agreements had the effect of a premature termination on specific date-dependent events that would only occur after the new expiration date. It effectively cut short the normal life of the collective agreements, plunging them into the freeze period from where the parties would be expected to negotiate new terms and conditions of employment. The "business as before" concept does not include those date-dependent events such as the wage increase that was scheduled to occur in March 2002 and that was cut short by the termination of the collective agreements on December 31, 2001.

[42] The union, in this complaint, is requesting that the Board not interfere with the benefits of the early expiry date agreed upon between the parties and that it also maintain the full benefits attached to the original term of the New Brunswick collective agreements. This is not to suggest any bad faith on its part in making this complaint. However, it cannot have both. Having selected and agreed to the early expiry date, with or without its eyes wide open to the natural consequences of such an agreement, the Board will not unravel the agreement reached on July 31, 2001 and the resultant Board order that flowed from it to the mutual benefit of all parties.

[43] In support of its position, the Board relies upon the concepts contained in the jurisprudence cited above. In *Bradburn* v. *Wentworth Arms Hotel Ltd. et al.*, *supra*, the Court noted that the notice to bargain terminates the collective agreement at the expiry date. The Court also

collective, alors que l'employeur serait incapable, en vertu de l'alinéa 50b), d'apporter un changement quelconque aux conditions d'emploi. L'équilibre des forces ne serait donc pas respecté. Dans le contexte des négociations collectives, les salaires et la durée de la convention collective sont presque toujours liés. Pour obtenir une longue convention collective, l'employeur est habituellement forcé de mettre plus d'argent sur la table pendant sa durée. Raccourcir une convention collective de plus d'un an aurait pour effet d'entraîner une augmentation salariale comparable pendant la dernière année de sa durée. Bien que le Conseil reconnaisse que les questions économiques sont parfois mises sur la table vers la fin des négociations, il ne fait aucun doute que la rémunération et la durée de la convention sont souvent les derniers points sur lesquels les parties s'entendent.

[41] Le Conseil conclut par conséquent que l'expiration hâtive des conventions collectives était prématurée pour certains événements qui devaient se produire à une date précise après la nouvelle date d'expiration. Cette expiration hâtive a réduit la durée normale de la convention collective, à toutes fins utiles, en devançant la période de gel durant laquelle on s'attendrait que les parties négocient de nouvelles conditions d'emploi. Le principe du maintien du statu quo exclut les événements conçus pour se produire à une date précise, comme l'augmentation salariale qui devait être payée en mars 2002 et qui n'a pas été payée à cette date, en raison de l'expiration des conventions collectives le 31 décembre 2001.

[42] Dans sa plainte, le syndicat demande au Conseil de ne pas s'ingérer dans les avantages résultant des dates d'expiration hâtive convenues entre les parties, tout en maintenant la totalité des avantages prévus pendant la durée originale des conventions collectives du Nouveau-Brunswick. Cela ne veut pas dire qu'il soit de mauvaise foi dans sa plainte. Cela dit, il ne peut pas gagner sur les deux tableaux. Une fois qu'il a choisi d'accepter des dates d'expiration anticipées, qu'il ait été conscient ou pas des conséquences naturelles d'une telle entente, le Conseil ne défera pas l'accord conclu le 31 juillet 2001 entre les parties et n'annulera pas l'ordonnance qu'il a rendue en conséquence dans leur intérêt mutuel.

[43] À l'appui de sa position, le Conseil se fonde sur les principes établis dans la jurisprudence citée jusqu'ici. Dans *Bradburn* c. *Wentworth Arms Hotel Ltd. et autres*, précité, la Cour suprême a souligné que l'avis de négocier met fin à la négociation collective à sa date

indicated that with the expiry of the collective agreement, a holding pattern is established from which collective bargaining takes place. It is not possible to have a holding pattern while benefits continue to accrue over time. In *BCTV, a Division of WIC TV Limited*, *supra*, the notice to bargain was held to establish the demarcation line for subsequent collective bargaining. Once again, to add a wage increase months after the expiry date would serve to change the demarcation line and potentially adjust the demarcation line to the end of the original term of the New Brunswick collective agreements. The revised expiry date modified the "demarcation line" from March 29, 2003 to December 31, 2001. If the intention truly was to leave the demarcation line for collective bargaining for terms and conditions arising from the New Brunswick collective agreements to March 29, 2003, then the expiry date should not have been adjusted and the notice to bargain should not have covered those employees covered by the New Brunswick collective agreements.

[44] The bridging clause contained in both of the New Brunswick collective agreements does not alter the collective agreements agreed-upon expiration date nor the effect of the service of the notice to bargain. It merely ensures that until a new collective agreement is ratified, Aliant is bound by the terms of the collective agreements as they existed on the expiration date and cannot alter them. The early expiration date cut short the normal operation of the collective agreements and also the date-dependent wage increase originally scheduled for March 31, 2002.

[45] The *Code*'s Preamble espouses the importance of free collective bargaining. The union has suggested that the refusal to support the three per cent wage increase interferes with the concept of free collective bargaining. The facts are irrefutable in confirming that the three per cent wage increase was the outcome of free collective bargaining. Equally, the parties freely approached the Board with a detailed and carefully drafted proposal that would result in the termination of all of the collective agreements on December 31, 2001. Which freely entered agreement should the Board now support?

d'expiration. Elle a aussi déclaré que l'expiration de la convention collective établit un statu quo à partir duquel la négociation collective prend place. Il n'est pas possible de maintenir le statu quo pendant que les avantages des employés continuent de s'accumuler. Dans *BCTV, une division de WIC TV Limited*, précitée, le Conseil a conclu que l'avis de négocier établit la ligne de démarcation pour les négociations collectives qui s'ensuivent. Répétons-le, ajouter une augmentation salariale des mois après la date d'expiration aurait pour effet de changer cette ligne de démarcation (et peut-être de la ramener à la fin de la durée originale des conventions collectives du Nouveau-Brunswick). Or, le changement de la date d'expiration a modifié cette «ligne de démarcation», en la ramenant du 29 mars 2003 au 31 décembre 2001. Si les parties avaient vraiment voulu que la ligne de démarcation pour la négociation collective des conditions d'emploi soit le 29 mars 2003, dans le cas des conventions collectives du Nouveau-Brunswick, leur date d'expiration n'aurait pas dû être modifiée, et l'avis de négocier ne devrait pas avoir englobé les employés assujettis à ces deux conventions collectives.

[44] Les dispositions de transition figurant dans les deux conventions collectives du Nouveau-Brunswick ne modifient pas la date d'expiration de ces conventions collectives sur laquelle les parties se sont entendues, ni l'effet de la signification de l'avis de négocier; elles ne font qu'assurer que, tant qu'une nouvelle convention collective ne sera pas ratifiée, Aliant restera liée par les conditions de travail établies dans les conventions collectives en question telles qu'elles existaient à la date d'expiration, sans pouvoir les modifier. La date d'expiration hâtive réduit la durée normale des conventions collectives et fait tomber l'augmentation salariale qui devait à l'origine être payée le 31 mars 2002.

[45] Le Préambule du *Code* reconnaît toute l'importance des libres négociations collectives. Le syndicat allègue que le refus de payer l'augmentation salariale de trois pour cent porte atteinte aux principes de ces libres négociations. Pourtant, les faits sont irréfutables: cette augmentation de trois pour cent était le fruit de libres négociations collectives. En outre, les parties ont librement présenté au Conseil une proposition détaillée et méticuleusement formulée qui allait entraîner l'expiration de toutes les conventions collectives le 31 décembre 2001. Quelle entente librement contractée par les parties le Conseil devrait-il maintenant reconnaître?

[46] The September 25, 2001 Board order fostered free collective bargaining by creating the situation where both parties could negotiate revised terms and conditions of employment for all of the employees within the single bargaining unit. The *Code* has established a general framework under which collective bargaining is to take place, which involves the service of a notice to bargain within four months of the expiration of the term of the collective agreement. During the period of collective bargaining, the *Code* prohibits the employer from changing terms and conditions of employment that were in place when the freeze commenced, until the right to strike or lockout is acquired. The statutory freeze has been consistently interpreted by the Board to provide for the maintenance of employees' ongoing rights and privileges that would arise on a day-to-day basis, such as wage step progressions and accrual of annual vacation entitlement. In this instance, the wage increase originally agreed upon for March 31, 2002 was lost when the collective agreements were cut short with the earlier expiration date. The union obtained specific and tangible benefits from such an early expiration date, which may now, with the passage of time, be incorrectly perceived as minimal. The right to actively bargain for New Brunswick employees in January 2002 was one of those benefits obtained. So was the acquisition of the right, at an earlier time than might otherwise have been legally available, to proceed to conciliation and to strike for **all** employees within the single bargaining unit. These were fundamental rights obtained through the parties' agreement to terminate the New Brunswick collective agreements early, and such benefits should not be minimized by either party. They form a part of the cornerstone of the free collective bargaining system provided for under the *Code*.

[47] Accordingly, the complaint alleging that Aliant breached section 50(b) of the *Code* by refusing to pay the three per cent wage increase to the New Brunswick employees is dismissed.

[48] This is a majority decision on behalf of the Board.

[46] L'ordonnance que le Conseil a rendue le 25 septembre 2001 favorisait les libres négociations collectives, en créant une situation dans laquelle les deux parties allaient pouvoir négocier de nouvelles conditions d'emploi pour tous les employés faisant partie d'une seule et même unité de négociation. Le *Code* a établi un cadre général de négociation collective comprenant la signification d'un avis de négocier dans les quatre mois qui précèdent l'expiration de la convention collective. Durant les négociations collectives, le *Code* interdit à l'employeur de modifier les conditions d'emploi qui étaient en vigueur quand le gel a commencé, jusqu'à ce que les parties aient obtenu le droit de faire la grève ou d'imposer un lock-out. Ce gel imposé par le *Code* a toujours été interprété par le Conseil de façon à assurer le maintien des droits et des privilèges établis des employés qui peuvent être invoqués au jour le jour, comme les augmentations d'échelon et l'accumulation des crédits de congé annuel. En l'espèce, l'augmentation salariale que les parties avaient négociée au départ pour le 31 mars 2002 a été perdue quand la durée des conventions collectives a été raccourcie par suite du changement de leur date d'expiration. Le syndicat a obtenu des avantages tangibles grâce à cette date d'expiration hâtive, et il se peut qu'il les considère désormais - à tort - comme minimes, avec le recul. Le droit de négocier activement dès janvier 2002 pour les employés du Nouveau-Brunswick était un de ces avantages. C'était le cas aussi de l'obtention à une date plus hâtive que cela n'aurait pu être légalement possible autrement du droit de **tous** les employés membres de l'unité de négociation globale de demander la conciliation et de faire la grève. C'étaient des droits fondamentaux résultant de la décision des parties de mettre fin plus tôt aux conventions collectives du Nouveau-Brunswick, et ces avantages ne devraient être minimisés par aucune des parties, car ils font partie intégrante de la pierre angulaire du régime des libres négociations collectives que le *Code* a établi.

[47] La plainte du syndicat alléguant qu'Aliant a enfreint l'alinéa 50b) du *Code* en refusant de payer l'augmentation salariale de trois pour cent aux employés du Nouveau-Brunswick est donc rejetée.

[48] Il s'agit d'une décision majoritaire du Conseil.

Dissenting Opinion of Mr. Daniel Charbonneau, Member

[49] I have given considerable thought to the majority decision and, with due respect, I do not concur with that decision and I must dissent.

[50] I consider that the complaint alleging that the employer breached section 50(b) of the *Code* by refusing to pay the three per cent wage increase due on March 31, 2002 to the New Brunswick employees should be granted.

[51] The fact that the current situation represents a unique set of facts before the Board and follows the merger of nine bargaining units into a single one doesn't justify the clear alteration of the terms and conditions of the craft employees and operators in New Brunswick, contrary to the statutory freeze imposed by section 50(b) of the *Code*. As reviewed in *BCTV, a Division of WIC TV Limited*, [2000] CIRB no. 71; and 67 CLRBR (2d) 285, and quoted above by the majority:

> "... This section [section 50(b) of the *Code*] prohibits an employer from altering 'the rates of pay, any term or condition of employment or any right or privilege of the employees in the bargaining unit' or 'any right or privilege of the bargaining agent' until the time of a lawful work stoppage, unless 'the bargaining agent consents to the alteration of such a term or condition...'"
>
> (pages 7; et 291)

[52] Wage rate increases are necessarily part of the terms and conditions of employment.

[53] In this case, the right to strike or lockout has not been acquired, and the union involved never consented to the alteration of the wage increase due on March 31, 2002. By order of the Board, on September 25, 2001, the collective agreements of the New Brunswick employees expired on December 31, 2001, rather than on March 29, 2003. I agree that the effect of the statutory freeze is not to confer additional benefits to employees. Nevertheless, as of the date on which notice to bargain was given, namely on December 7, 2001, the collective agreements had not yet expired. On that date, the wage increase was part of the total wages of the New Brunswick employees. I consider that a prospective wage increase does not confer an additional benefit, but is rather included in the total wages that are frozen by statute, pursuant to section 50(b) of the *Code*, where notice to bargain collectively has been given. In

Opinion dissidente de M. Daniel Charbonneau, Membre

[49] J'ai beaucoup réfléchi à la décision majoritaire et, en toute déférence, je n'y souscris pas. Je dois donc déclarer ma dissidence.

[50] J'estime que la plainte du syndicat, qui allègue que l'employeur a enfreint l'alinéa 50b) du *Code* en refusant de payer l'augmentation salariale de trois pour cent le 31 mars 2002 aux employés du Nouveau-Brunswick, devrait être accueillie.

[51] Le fait que la situation en l'espèce est unique dans l'expérience du Conseil et fait suite à la fusion de neuf unités de négociation en une seule ne justifie pas cette modification manifeste des conditions d'emploi des employés de métiers et des téléphonistes du Nouveau-Brunswick, alors que le gel imposé par l'alinéa 50b) du *Code* l'interdit. Voici ce qu'on peut lire dans *BCTV, une division de WIC TV Limited*, [2000] CCRI nº 71; et 67 CLRBR (2d) 285, décision invoquée par la majorité du Conseil précédemment:

> «... Cet alinéa [l'alinéa 50b) du *Code*] prévoit qu'un employeur ne peut modifier ni «l'échelle des salaires, ni aucune condition d'emploi, ni aucun droit ou privilège des employés de l'unité de négociation», ni «aucun droit ou privilège de l'agent négociateur» jusqu'au moment d'un arrêt de travail légal, à moins que «l'agent négociateur ne consente à la modification d'une telle condition...»
>
> (pages 7; et 291)

[52] Les augmentations salariales font de toute évidence partie intégrante des conditions d'emploi.

[53] Dans cette affaire, les parties n'ont pas obtenu le droit de déclencher une grève ou un lock-out, et le syndicat en cause n'a jamais consenti à une modification de l'augmentation salariale due le 31 mars 2002. C'est par une ordonnance du Conseil rendue le 25 décembre 2001 que les conventions collectives des employés du Nouveau-Brunswick ont expiré le 31 décembre 2001 plutôt que le 29 mars 2003. Je reconnais que le gel imposé par le *Code* n'est pas censé avoir pour effet d'accorder des avantages supplémentaires aux employés. Néanmoins, à la date à laquelle l'avis de négocier a été signifié, le 7 décembre 2001, les conventions collectives n'avaient pas encore expiré. À cette date, l'augmentation en question faisait partie de la masse salariale négociée des employés du Nouveau-Brunswick. J'estime qu'une augmentation salariale prévue dans la convention ne constitue pas un

the instant case, the wage increase was part of the wages in existence when the notice to bargain was given.

[54] In addition, the majority quotes the arbitral award in *Re Canadian Industries Ltd.* and *U.S.W., Local 6350* (1979), 22 L.A.C. (2d) 72 (Rayner), but makes no comment on the fact that, in this award, the majority was of the opinion that the grievance should be upheld. In that award, the majority also specifically recognized that, even though the collective agreement was going to expire, in failing to apply and compute the cost of living allowance payment generated by the agreement, the company was altering a term or condition of employment contrary to the freeze provision of the Ontario *Labour Relations Act*.

[55] Furthermore, the majority is right when it stipulates that the concept of "business as before" does not prevent the continuation of regular practices or patterns such as annual vacation entitlement, or the step progressions within the wage scales. The majority is also right when it says the employer would have been in breach of section 50(b) of the *Code* had it not continued to apply those provisions. However, I disagree with the majority when it ties those provisions solely to the amount of time that an employee spends in a position. For instance, given that the "progressional increases" provision (16.02 of the collective agreement) is provided for under the same section as the wage increases (16.01 of the collective agreement), and that they are both part of the same collective agreement, such provisions can thus not be separated.

[56] Unlike the majority in the instant case, I believe that the obligation for the employer to pay the wage increase pursuant to section 50(b) of the *Code* cannot be extinguished "or lost" by the expiration of the collective agreements. The wage increase set out in the collective agreements reflects the total wage packages freely negotiated by the parties. I don't see how the Board could accept interference in these freely negotiated packages nor how the union would obtain additional benefits for the New Brunswick employees in agreeing to the early expiry date of the collective agreements and requiring at the same time that the

avantage supplémentaire, mais fait plutôt partie de la masse salariale légalement gelée en vertu de l'alinéa 50b) du *Code*, lorsque l'avis de négocier collectivement a été signifié. En l'espèce, l'augmentation salariale faisait partie de la rémunération existante quand l'avis de négocier a été signifié.

[54] Qui plus est, la majorité du Conseil cite la sentence arbitrale dans *Re Canadian Industries Ltd.* and *U.S.W., Local 6350* (1979), 22 L.A.C. (2d) 72 (Rayner), sans faire le moindre commentaire sur le fait que, dans cette décision, la majorité du Conseil était d'avis que le grief aurait dû être accueilli; elle avait aussi expressément reconnu que, même si la convention collective allait expirer, en ne calculant pas le coût des indemnités de vie chère prévues par la convention et en ne les versant pas, la société modifiait une condition d'emploi, alors que les dispositions sur le gel des conditions d'emploi de la *Loi sur les relations de travail* de l'Ontario l'interdisent.

[55] De plus, la majorité du Conseil a raison de préciser que le principe du maintien du statu quo n'empêche pas le maintien des pratiques ou des mécanismes établis, comme les droits aux congés annuels ou aux augmentations d'échelon dans les échelles de rémunération. Elle a raison aussi de déclarer que l'employeur aurait enfreint l'alinéa 50b) du *Code* s'il n'avait pas continué à appliquer ces dispositions des conventions collectives. Néanmoins, je ne suis pas d'accord avec elle lorsqu'elle lie ces dispositions seulement à la durée du service d'un employé dans un poste. Par exemple, compte tenu du fait que la disposition sur les augmentations progressives (clause 16.02 de la convention collective) figure dans le même article que les augmentations salariales (clause 16.01) et que les deux dispositions font donc partie d'une seule et même convention collective, on ne peut pas les dissocier de cette façon.

[56] Contrairement à la majorité du Conseil, je suis convaincu que l'obligation de l'employeur de payer l'augmentation salariale en vertu de l'alinéa 50b) du *Code* ne peut pas être annulée ou «perdue» en raison de l'expiration des conventions collectives. L'augmentation salariale prévue dans les conventions collectives reflète la masse salariale librement négociée par les parties. Je ne vois pas comment le Conseil pourrait accepter une ingérence dans cette rémunération librement négociée, ni comment le syndicat pourrait obtenir des avantages supplémentaires pour les employés du Nouveau-Brunswick en consentant à ce

employer pays the wage increase negotiated in these agreements. All the other employees could benefit from the total wage packages negotiated in the respective collective agreements before the common expiry date of December 31, 2001. It would be unfair to the New Brunswick employees not to benefit from the total wage packages negotiated for them before this expiry date.

[57] In addition, the majority quotes the Supreme Court of Canada in *Bradburn* v. *Wentworth Arms Hotel Ltd. et al.*, [1979] 1 S.C.R. 846, at paragraphs 18, 26, 28, 29 and 43 of its decision. In this case, the Supreme Court had to rule on the effect of two seemingly contradictory provisions. The collective agreement contained a bridging clause pursuant to which it would remain in force until a new collective agreement was signed, and a provision under which a notice to bargain would implicitly contain a method of termination. It was a matter of determining whether a collective agreement was in force during a strike and whether or not this strike was legal. The Supreme Court reconciled the seemingly contradictory provisions of the collective agreement with regard to the scheme of the Ontario statute. The comments of the Court were related to the period of time **succeeding** the acquisition of the right to strike or lockout by the parties and to the effect of a bridging clause after a statutory freeze. These comments are not relevant to the instant case as the parties have not acquired the right to strike or lockout and the statutory freeze applies.

[58] For all of these reasons, the bridging clauses contained in the collective agreements and the jurisprudence referred to by the parties on this issue are not relevant in the instant case.

[59] Finally, I wish to point out that free collective bargaining is a fundamental principle that animates the *Code*, and is enshrined in its Preamble. The employer suggests that granting the wage increase would disrupt collective bargaining. Unlike the employer, I am of the view that its failure to pay the increase previously negotiated, even without being the result of bad faith, directly harms collective bargaining and does not promote sound labour relations.

que les conventions collectives viennent à expiration plus tôt que prévu tout en exigeant que l'employeur paye l'augmentation salariale négociée dans ces conventions. Tous les autres employés bénéficient de la masse salariale négociée dans leur convention collective respective avant la date d'expiration commune du 31 décembre 2001. Il serait injuste pour les employés du Nouveau-Brunswick de ne pas bénéficier de masse salariale négociée pour eux avant cette date d'expiration.

[57] En outre, la majorité du Conseil cite l'arrêt de la Cour suprême du Canada dans *Bradburn* c. *Wentworth Arms Hotel Ltd. et autres*, [1979] 1 R.C.S. 846, aux paragraphes 18, 26, 28, 29 et 43 de sa décision. Dans cette affaire, la Cour suprême devait se prononcer sur l'effet de deux dispositions qui semblaient contradictoires: la convention collective contenait une disposition de transition en vertu de laquelle elle était censée rester en vigueur jusqu'à ce qu'une nouvelle convention collective soit signée, ainsi qu'une autre disposition prévoyant que la signification d'un avis de négocier mettrait implicitement fin à la convention collective. Il s'agissait de déterminer si une convention collective était en vigueur durant une grève et si cette grève était légale ou pas. La Cour suprême a concilié ces dispositions qui semblaient contradictoires dans le contexte de la loi ontarienne. Ses commentaires portaient sur la période **suivant** l'acquisition du droit de déclencher une grève ou un lock-out par les parties, ainsi que sur l'effet d'une disposition de transition après une période de grève légale. Or, ils ne sont pas pertinents en l'espèce, puisque les parties n'ont pas obtenu le droit de déclencher une grève ou un lock-out et que la période de gel imposée par le *Code* n'est pas terminée.

[58] Pour tous ces motifs, les dispositions de transition figurant dans les conventions collectives et la jurisprudence que les parties ont invoquée à cet égard ne sont pas pertinentes.

[59] Pour terminer, je tiens à souligner que les libres négociations collectives sont un principe fondamental du *Code* explicitement reconnu dans son Préambule. L'employeur allègue qu'accorder l'augmentation salariale perturberait la négociation collective. Contrairement à lui, j'estime que son refus de payer l'augmentation qui avait été négociée, même s'il n'est pas imputable à de la mauvaise foi, nuit directement à la convention collective et ne favorise pas de bonnes relations de travail.

CASES CITED

ADM Agri-industries Ltd., [2001] CIRB no. 141

ADM Agri-industries Ltd., [2002] CIRB no. 206; and 95 CLRBR (2d) 140

Air Canada (national) (1988), 72 di 169; and 88 CLLC 16,010 (CLRB no. 669)

Aliant Telecom Inc. et al., [2001] CIRB no. 136

Amalgamated Transit Union Division 1374 v. *Canadian Coachways (Alberta) Ltd. et al.*, [1981] 1 W.W.R. 266 (Alta. Q.B.)

Bank of Nova Scotia, Sherbrooke and Rock Forest (1982), 42 di 398; [1982] 2 Can LRBR 21; and 82 CLLC 16,158 (CLRB no. 367)

BCTV, a Division of WIC TV Limited, [2000] CIRB no. 71; and 67 CLRBR (2d) 285

Bradburn v. *Wentworth Arms Hotel Ltd. et al.*, [1979] 1 S.C.R. 846

CAIMAW v. *Paccar of Canada Ltd.*, [1989] 2 S.C.R. 983

Canadian Industries Ltd. and *U.S.W., Local 6350 (Re)* (1979), 22 L.A.C. (2d) 72 (Rayner)

Pacific Coast Terminals Co. Ltd. and Vancouver Wharves Limited (1992), 87 di 113; 17 CLRBR (2d) 238; and 92 CLLC 16,033 (CLRB no. 922)

S.G.T. 2000 Inc., [2000] CIRB no. 87; and 70 CLRBR (2d) 55

Spar Aerospace Products Ltd., [1979]1 Can LRBR 61 (Ont.)

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 16(p); 18, 18.1, 18.1(4)(d); 44; 45; 46; 49; 50(b); 89

AFFAIRES CITÉES

ADM Agri-industries Ltd., [2001] CCRI n° 141

ADM Agri-industries Ltd., [2002] CCRI n° 206; et 95 CLRBR (2d) 140

Air Canada (national) (1988), 72 di 169; et 88 CLLC 16,010 (CCRT n° 669)

Aliant Telecom Inc. et autres, [2001] CCRI n° 136

Amalgamated Transit Union Division 1374 v. *Canadian Coachways (Alberta) Ltd. et al.*, [1981] 1 W.W.R. 266 (B.R. Alta.)

Banque de Nouvelle-Écosse, Sherbrooke et Rock Forest (1982), 42 di 398; [1982] 2 Can LRBR 21; et 82 CLLC 16,158 (CCRT n° 367)

BCTV, une division de WIC TV Limited, [2000] CCRI n° 71; et 67 CLRBR (2d) 285

Bradburn c. *Wentworth Arms Hotel Ltd. et autres*, [1979] 1 R.C.S. 846

CAIMAW c. *Paccar of Canada Ltd.*, [1989] 2 R.C.S. 983

Canadian Industries Ltd. and *U.S.W., Local 6350 (Re)* (1979), 22 L.A.C. (2d) 72 (Rayner)

Pacific Coast Terminals Co. Ltd. et Vancouver Wharves Limited (1992), 87 di 113; 17 CLRBR (2d) 238; et 92 CLLC 16,033 (CCRT n° 922)

S.G.T. 2000 Inc., [2000] CCRI n° 87; et 70 CLRBR (2d) 55

Spar Aerospace Products Ltd., [1979]1 Can LRBR 61 (Ont.)

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 16p); 18, 18.1, 18.1(4)d); 44; 45; 46; 49; 50b); 89

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 5-03

Reasons for decision

Syndicat des travailleuses et travailleurs de MétéoMédia - CSN,
applicant,
and
Pelmorex Communications Inc., division of MétéoMédia,
employer.

CITED AS: Pelmorex Communications Inc., division of MétéoMédia

Board File: 22297-C

Decision no. 238
July 18, 2003

Application for reconsideration pursuant to section 18 of the *Canada Labour Code, Part I.*

Reconsideration - Appropriate bargaining unit - Supervisors - The Board issued a certification order for a bargainning unit comprising all employees of the employer - Further to the employer's application for reconsideration, the Board ordered that a hearing be held in order to determine whether the supervisors should be included in the same unit as the other employees - A number of criteria may influence the Board, i.e., the size of the bargaining unit, the number of subordinate employees, the type of supervisory functions, the decision-making authority and the nature of the work - In this matter, supervisors act as conduits between management and the employees working under their supervision - They have no input into the company's policy decisions and little latitude to decide as needed on matters such as leave, overtime, performance, expenditures or salary increases within a pre-determined salary scale - Supervisors make no independent, discretionary judgements; they pass along or apply management decisions to their subordinates - Consequently, the positions of Show Director, Senior Maintenance Technician, Content Coordinator and Product Design Coordinator form part of the previously certified unit, and there is no need to create a separate unit for these employees.

Motifs de décision

Syndicat des travailleuses et travailleurs de MétéoMédia - CSN,
requérante,
et
Pelmorex Communications Inc., division MétéoMédia,
employeur.

CITÉ: Pelmorex Communications Inc., division MétéoMédia

Dossier du Conseil: 22297-C

décision n° 238
le 18 juillet 2003

Demande de réexamen fondée sur l'article 18 du *Code canadien du travail, Partie I.*

Réexamen - Unité habile à négocier - Superviseurs - Le Conseil avait rendu une ordonnance d'accréditation pour une unité de négociation regroupant tous les employés de l'employeur - À la suite de la demande de réexamen de l'employeur, le Conseil a ordonné la tenue d'une audience pour traiter la question de savoir si les superviseurs devaient être compris dans la même unité que les autres employés - Certains critères peuvent influencer le Conseil, soit la taille de l'unité de négociation, le nombre de subalternes, la nature des fonctions de supervision, la capacité de décider et la nature du travail - Les superviseurs en l'espèce servent d'intermédiaire entre la direction et les employés dont ils assurent la supervision - Ils ne participent pas à la prise de décisions au sujet des politiques de l'entreprise, ils ont peu de marge de manoeuvre pour décider ponctuellement de situations comme les congés, le temps supplémentaire, le rendement, les dépenses ou les augmentations salariales à l'intérieur d'une échelle de salaire pré-déterminée - Les superviseurs n'exercent aucun jugement discrétionnaire de façon autonome; ils transmettent ou appliquent à leurs subalternes les décisions prises par la direction - Par conséquent, les postes de réalisteur-directeur, de technicien en entretien senior, de coordonnateur du contenu et de coordonnateur conception de produits font partie de l'unité déjà accréditée et il n'y a pas lieu de créer une unité distincte pour ces employés.

The Board was composed of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson, sitting alone pursuant to section 14(3)(f) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*). Hearings were held on September 6, 30 and 31, October 1, and November 26 and 28, 2002, in Montréal.

Appearances

Ms. Louise Béchamp, for Pelmorex Communications Inc., division of MétéoMédia;
Mr. Benoît Laurin, for the Syndicat des travailleuses et travailleurs de MétéoMédia - CSN.

I - Application

[1] On June 26, 2001, the Syndicat des travailleuses et travailleurs de MétéoMédia - CSN (the union) filed an application for certification under section 24 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial relations)* (the *Code*) to represent all employees of Pelmorex Communications Inc., division of MétéoMédia (Pelmorex or the employer) in Montréal.

[2] On December 11, 2001, the Board issued a certification order for a bargaining unit comprising all Pelmorex employees as described below:

> all employees of Pelmorex Communications Inc. and Pelmorex Média Inc., **excluding** the administrative assistant (to the vice-presidents) and the human resources advisor, Montréal, Quebec.
>
> (*Pelmorex Communications Inc.*, December 11, 2001 (CIRB LD 566))

[3] The employer filed an application for reconsideration of this decision on the grounds that the original decision had not sufficiently clarified a highly contested issue between the parties, which is whether three positions representing seven incumbents, the Show Directors, the Senior Maintenance Technician and the Content Coordinator, were supervisory positions that should form part of a separate unit. The employer later requested that a fourth position be added to the application for reconsideration - that of Product Design Coordinator, a position created after *Pelmorex Communications Inc.*, *supra*, was decided and which the employer also considers a supervisory position.

[4] The Board's reconsideration panel decided that, although the status of the employees under section 3 of the *Code* was not at issue, the question of the

Le Conseil était composé de M[e] Michele A. Pineau, Vice-présidente, siégeant seule en vertu de l'alinéa 14(3)f) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)*. Une audience a eu lieu les 6, 30 et 31 septembre, le 1[er] octobre, et les 26 au 28 novembre 2002 à Montréal.

Ont comparu

M[e] Louise Béchamp, pour Pelmorex Communications Inc., division MétéoMédia;
M[e] Benoît Laurin, pour le Syndicat des travailleuses et travailleurs de MétéoMédia - CSN.

I - La demande

[1] Le 26 juin 2001, le Syndicat des travailleuses et travailleurs de MétéoMédia - CSN (le syndicat) a présenté une demande d'accréditation en vertu de l'article 24 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*) pour représenter tous les employés de Pelmorex Communications Inc., division MétéoMédia (Pelmorex ou l'employeur) à Montréal.

[2] Le 11 décembre 2001, le Conseil rendait une ordonnance d'accréditation pour une unité de négociation regroupant tous les employés de Pelmorex décrite comme suit:

> tous les employés à l'emploi de Pelmorex Communications Inc. et Pelmorex Média Inc., **à l'exclusion** de l'adjointe administrative (aux vice-présidents) et de le/la conseill(ère) en ressources humaines, Montréal (Québec).
>
> (*Pelmorex Communications Inc.*, 11 décembre 2001 (CCRI LD 566))

[3] L'employeur a déposé une demande de réexamen de cette décision au motif que la décision initiale n'avait pas tranché adéquatement une question fort contestée entre les parties à savoir si trois postes représentant sept (7) titulaires, soit les réalisateurs-directeurs, le technicien en entretien senior et le coordonnateur du contenu étaient des postes de superviseurs devant être compris dans une unité distincte. Plus tard dans le processus, l'employeur a demandé qu'un quatrième poste soit ajouté à la demande, le coordonnateur conception de produits, poste créé depuis *Pelmorex Communications Inc.*, précitée, et lequel, selon l'employeur, est également un poste de superviseur.

[4] Sans remettre en question leur statut d'employés en vertu de l'article 3 du *Code*, le banc de révision du Conseil était d'avis qu'il y avait lieu d'étudier à

appropriateness of the bargaining unit warranted re-examination. This decision disposes of that issue only.

II - Evidence

[5] Pelmorex is the entity that holds the broadcast licence for two specialty channels, The Weather Network and MétéoMédia, and owns and operates Pelmorex Media Inc. This licence was issued by the Canadian Radio-television and Telecommunications Commission (CRTC) for a national network broadcasting across Canada via Rogers Cablevision and Cogeco. The licence was acquired in 1993 by its current President, Pierre Morrissette, from SNC-Lavalin, the only operator since 1988.

[6] The Weather Network television broadcasting studios are located in Mississauga; those of MétéoMédia are located in Montréal. In addition to these two establishments, The Weather Network and MétéoMédia operate regional offices in Vancouver and Moncton that provide local coverage.

[7] Pelmorex's primary mission is to gather weather and environmental information disseminated by all available multimedia channels, including television, Internet, newspapers, satellite signal and interactive television. Approximately 10 million households receive the services in either official language, and in some regions of the country, in both.

[8] Pelmorex Media Inc. owns and operates all the operations not regulated by the CRTC: Pelmorex Broadcast Sales, New Media and Pelmorex Technologies.

[9] Pelmorex Technologies is the division that develops state-of-the-art hardware and software technology for the dissemination of weather information on all platforms. Pelmorex Technologies holds the patent on PMX technology for cable distribution. PMX is the flagship interface that enables all Canadian cable systems to intercept and disseminate local weather for each region as well as other related information, such as pollen levels. Pelmorex Technologies will shortly be submitting a patent application for ACA (All Channel Alert) technology, currently available only in the United

nouveau la question de l'habileté de l'unité à négocier collectivement. La présente décision ne tranche que cette seule question.

II - La preuve

[5] Pelmorex est l'entité qui détient la licence de radiodiffusion de deux canaux spécialisés, The Weather Network et MétéoMédia, et qui détient et exploite Pelmorex Media Inc. Il s'agit d'une licence émise par le Conseil de la radiodiffussion et des télécommunications canadiennes (CRTC) pour un réseau national diffusé sur tout le Canada, par l'entremise de Rogers Cablevision et de Cogeco. Cette licence a été acquise en 1993 par son président actuel Pierre Morrissette, de SNC-Lavalin, le premier exploitant depuis 1988.

[6] Les studios de télédiffusion de The Weather Network sont situés à Mississauga tandis que les studios de MétéoMédia sont situés à Montréal. En plus de ces deux établissements, The Weather Network et MétéoMédia exploitent des bureaux régionaux à Vancouver et à Moncton, qui assurent la couverture journalistique locale.

[7] La mission première de Pelmorex est de recueillir les informations climatologiques et environnementales distribuées par tous les canaux multimédias à sa disposition, ce qui comprend la télévision, l'Internet, les journaux, le signal satellite et la télévision interactive. Quelque 10 millions de foyers reçoivent les services dans l'une ou l'autre des deux langues officielles, et dans certaines régions du pays, dans les deux langues.

[8] Pelmorex Media Inc. regroupe et exploite l'ensemble des activités qui ne sont pas réglementées par le CRTC: Pelmorex Broadcast Sales, New Media et Pelmorex Technologies.

[9] Pelmorex Technologies est la division qui assure le développement de technologies de pointe, de logiciels et d'appareils afin de distribuer de l'information météorologique sur toutes les plates-formes. Pelmorex Technologies détient le brevet de la technologie PMX pour assurer la distribution par câble. PMX est l'interface de tête de réseau qui permet à chaque système de câble au Canada de recevoir et distribuer l'information météorologique locale pour chaque région ainsi que d'autres informations pertinentes, comme les niveaux de pollen. Pelmorex Technologies entend

States, which would enable simultaneous broadcast of government emergency messages on all channels (Rogers, StarChoice and Bell ExpressVu).

[10] New Media is responsible for developing activities for two Web sites. It provides weather information services to various on-line service providers, such as AOL Canada, PointCast, Sympatico and others. It is also responsible for the Web sites of The Weather Network and MétéoMédia. New Media also develops interactive television content and has entered into agreements with Rogers, Cogeco, Vidéotron and Bell ExpressVu. New Media oversees the private information sector, such as Gaz Métropolitain, for gas levels.

[11] Pelmorex Broadcast Sales is the division responsible for advertising sales for all Pelmorex commercial activities, including advertising sales for the two Canadian networks and for American operations.

[12] This application concerns the following four positions:

- Show Director
- Senior Maintenance Technician
- Content Coordinator
- Product Design Coordinator

[13] The employer's evidence is outlined below.

A - Show Director

[14] Show Directors are responsible for the material and human resources required to produce the program, including developing appropriate seasonal content, selecting guests, weather content, producing illustrative maps - everything that provides added value to the program over and above weather data. Show Directors monitor all scripts for the program, including those used by "streeters" (reporters working from outside the studios). They can reject advertising or promotions that may have an undesired or negative impact on the program.

[15] Show Directors provide the leadership and make decisions handled in other stations by the News Desk

bientôt déposer une demande de brevet pour la technologie ACA (All Channel Alert) qui permettrait de diffuser des messages d'urgence gouvernementale sur tous les canaux en même temps (Rogers, StarChoice et Bell ExpressVu), une technologie qui n'existe actuellement qu'aux États-Unis.

[10] New Media est responsable du développement des activités sur deux sites Internet. Elle offre des services d'information météorologique à différents fournisseurs de services en ligne tels que AOL Canada, PointCast, Sympatico et d'autres. Elle est également responsable des sites Web de The Weather Network et de MétéoMédia. New Media crée aussi des contenus de télévision interactive et a signé des ententes avec Rogers, Cogeco, Vidéotron et Bell ExpressVu. New Media exploite le secteur de l'information privée, par exemple Gaz Métropolitain, pour les niveaux de gaz.

[11] Pelmorex Broadcast Sales est la division responsable des ventes d'annonces publicitaires pour l'ensemble des activités commerciales de Pelmorex, dont la vente d'annonces publicitaires pour les deux réseaux canadiens et les activités américaines.

[12] Les quatres postes qui font l'objet de la présente demande sont:

- Réalisateur(trice)-directeur(trice)
- Technicien en entretien senior
- Coordonnateur du contenu
- Coordonnateur conception de produits

[13] La preuve de l'employeur est rapportée ci-dessous.

A - Le réalisateur-directeur

[14] Le réalisateur-directeur est responsable des ressources matérielles et humaines en vue d'assurer la réalisation de l'émission, ce qui comporte la création d'un contenu approprié selon les saisons, le choix des invités, le contenu météorologique, la production des cartes explicatives, bref, tout ce qui donne une valeur ajoutée à l'émission en plus des données sur la météo. Le réalisateur-directeur assume le contrôle des textes de l'émission, y compris l'utilisation des «streeters» (les journalistes qui font leur exposé à l'extérieur des studios). Il peut refuser de donner suite à des publicités ou à des promotions ayant un effet négatif ou non désiré sur l'émission.

[15] Ce sont les réalisateurs-directeurs qui assument les directions et décisions qui, dans d'autres stations, sont

Editor or Information Director. For instance, in cases of severe weather, they have the discretion to decide to deviate from the normal programming schedule and to cut certain sponsored portions of the program in favour of information reporting, or to purchase images of the weather incident underway from other broadcasters.

prises par le chef de pupitre ou le directeur de l'information. Ils ont la latitude en cas de température violente, par exemple, de décider de dévier de la grille horaire normale et de couper certains segments d'émission commandités pour privilégier le reportage d'informations, de même que de décider d'acheter des images d'autres télédiffuseurs sur le phénomène météorologique en cours.

[16] Show Directors coordinate the work of the Switcher, Graphic Artist and On-air Presenter (hereinafter the reporter), although they all report to other branches. They are also in charge of questions of appropriate clothing, language quality, presentation quality and performance for all on-air reporters.

[16] Le réalisateur-directeur coordonne le travail de l'aiguilleur, du graphiste et du présentateur en ondes (ci-après le journaliste), bien que ces personnes relèvent hiérarchiquement d'autres directions. Pour le produit en ondes, il voit à la tenue vestimentaire appropriée des journalistes, à la qualité de la langue, à la qualité des présentations, ainsi qu'au rendement des journalistes.

[17] The Show Director is thus accountable to the responsible vice-president for on-air events when a CRTC notice of complaint is received regarding a program.

[17] Ainsi, lorsqu'il reçoit une communication du CRTC en rapport avec une plainte concernant une émission, le réalisateur-directeur est appelé à expliquer au vice-président responsable ce qui s'est passé en ondes.

[18] The Show Director works closely with the Director of Programming, whose job is to enhance the network's position based on marketing research data, and also works with the Production Services Director, who looks after editing and other programming-related duties. The Show Director is not, however, responsible for any network marketing or exposure.

[18] Le réalisateur-directeur travaille étroitement avec le directeur de la programmation, dont la tâche est de mieux positionner le réseau après avoir pris connaissance des recherches en marketing. Il collabore aussi avec le chef de service de production qui assume les tâches de montage et les autres tâches parallèles à la programmation. Par contre, le réalisateur-directeur n'a aucune responsabilité quant aux fonctions de mise en marché ou de visibilité de l'entreprise.

[19] The Show Director is involved in planning programs, editing content and format for seasonal programming changes, evaluating staffing needs for each program and assigning tasks.

[19] Le réalisateur-directeur participe à la planification des émissions, à la révision du contenu et du format lors des changements saisonniers de programmation, à l'évaluation des effectifs requis pour chacune des émissions et à l'attribution des tâches.

[20] Show Directors provide two types of supervision. They coordinate the work of staff from other branches, but do not prepare appraisals, decide on salary increases or manage leave or absences; they have no authority to hire, dismiss or discipline these employees, but may be consulted regarding the quality of their work.

[20] Le réalisateur-directeur exerce des tâches de supervision à deux niveaux. Pour le personnel relevant d'autres directions, il coordonne leur travail, mais n'a pas à préparer les évaluations, ni à décider des augmentations salariales; il ne gère pas les congés ou les absences, n'a aucune autorité pour embaucher, congédier ou discipliner ces employés. Toutefois, il peut être consulté par rapport à la qualité de travail de ces employés.

[21] Show Directors work more closely with on-air presenters, or reporters. They decide on work schedules, requests for leave and on-air duties on a case-by-case basis and they have discretion over

[21] Par ailleurs, le réalisateur-directeur travaille plus étroitement avec les présentateurs en ondes, soit les journalistes. C'est lui qui décide de façon ponctuelle des horaires de travail, des congés, des tâches en ondes.

working hours as may be required by the program and when tapes must be used rather than live broadcasting.

[22] A peer evaluation system and specific timetable are used to conduct appraisals of all Pelmorex employees, including reporters. Appraisals take place on the anniversary of the starting date or last promotion. Colleagues selected by the line supervisor are expected to give personal and qualitative opinions on the employee's work, while the Show Director is also asked to provide a more quantitative work assessment. It is the line supervisors, not the Show Director, who prepare the final appraisals based on the opinions gathered, in addition to their own, and make the ensuing salary recommendations. The performance categories chosen for the current year serve as the basis for the salary increase percentage.

[23] The performance appraisal rating and the annual increase are reviewed by the Human Resources Department, which recommends an increase or decrease after all appraisals in a given category have been considered. However, Human Resources play an information and advisory role. They are usually consulted in cases where employees are at either pole of the performance scale. Employees receive their appraisal results and percentage increase from their line supervisor, not from the Show Director.

[24] Show Directors decide, depending on their level of satisfaction with the reporter's performance, whether to end or extend the probation period. They are authorized to meet with employees to discuss whether or not they have met performance objectives and to issue verbal and written disciplinary warnings. Show Directors may, for instance, suspend a replacement appointment because of lateness.

[25] One of the Show Directors is actively involved in screening and interviewing candidates for the staffing of vacant positions. An annual campaign is intended to recruit candidates by various means. The weekend Show Director handled the 2001 campaign since new recruits are not assigned to specific programs but are placed on a waiting list for weekend assignments. The

Il exerce sa discrétion quant aux heures de travail selon les exigences de l'émission et lorsqu'il faut utiliser des reprises plutôt que de diffuser en direct.

[22] L'évaluation de tous les employés de Pelmorex, y compris les journalistes, se fait selon un système d'évaluation par les pairs et selon des échéanciers précis. La date de l'évaluation coïncide avec la date d'anniversaire d'entrée en service ou de la dernière promotion. Des collègues de travail, choisis par le supérieur hiérarchique, sont appelés à donner une opinion personnelle et qualitative du travail, tandis que le réalisateur-directeur est appelé à donner en plus une opinion plus quantitative du travail. En dernier lieu, c'est le superviseur hiérarchique et non le réalisateur-directeur qui prépare les évaluations à partir des opinions recueillies et de la sienne, et fait les recommandations salariales qui s'ensuivent. Le pourcentage d'augmentation recommandé dépend des catégories de rendement prévues pour l'année d'évaluation en cours.

[23] L'évaluation du rendement (cote) et l'augmentation annuelle sont revues par le service des Ressources humaines dont le rôle est de faire des recommandations à la hausse ou à la baisse, après avoir pris connaissance de l'ensemble des évaluations pour une catégorie. Toutefois, le rôle des Ressources humaines en est un d'information et de conseil. Les Ressources humaines sont le plus souvent consultées lorsqu'un employé se situe à un extrême ou l'autre des normes de rendement. C'est toutefois le superviseur hiérarchique et non le réalisateur-directeur qui informe l'employé des résultats de son évaluation et de son pourcentage d'augmentation.

[24] Le réalisateur-directeur décide de la fin ou de la prolongation de la période d'essai, selon qu'il est satisfait ou non du rendement du journaliste. Il est autorisé à rencontrer les employés concernant l'atteinte des objectifs de rendement. Il est aussi autorisé à donner des avis disciplinaires verbaux et écrits. Par exemple, le réalisateur-directeur pourrait suspendre une affectation de remplacement d'un employé en raison de retards au travail.

[25] Un des réalisateurs-directeurs participe activement à la sélection et à l'entrevue de candidats pour combler les postes vacants. Une campagne annuelle vise à solliciter les candidats par divers moyens. Pour l'année 2001, c'est le réalisateur-directeur de fin de semaine qui en a été chargé parce que les nouvelles recrues ne sont pas affectées à des émissions particulières, mais sont en

Show Director in charge of the weekend teams is also responsible for screening candidate demos and conducting screen tests to assess candidates.

[26] In the case of internal assignment changes, another Show Director may, if interested, attend the interview. The offer of employment or assignment letter for a reporter is a form letter prepared by Human Resources and signed by the Director of Programming, who manages the budget, and not by the Show Director.

[27] Requests for leave are sent to the Programming Coordinator, whose tasks include keeping up to date on the availability of newly hired and part-time replacement employees. The Show Director approves the leave based on the availability of replacements. However, he may refuse the proposed replacement, if this person does not meet his requirements or if he would rather not work with him.

[28] The Show Director position was added to the management structure in 1998 to accommodate new responsibilities. An upgrade to level 17 - an "executive" level on the salary scale - accompanied this change. The Show Directors were also given specialized training following their appointment to the new positions.

[29] The position of Show Director can be distinguished from that of Producer whose only responsibility is to look after program production and who has no employee coordination responsibilities. On the French-language side of the organization, a Producer is a "réalisateur" and a Show Director is a "réalisateur-directeur."

[30] The union's evidence brought forth the following nuances.

[31] Show Directors recommend ratings and salary increase percentages for reporters. It appears however that these recommendations are generally followed. They administer their budgets, but do not determine them. Overtime for reporters requires the approval of the Director of Programming, even though it is

attente pour des affectations de fin de semaine. Il incombe donc au réalisateur-directeur responsable des équipes de fin de semaine d'évaluer les candidats en visionnant leurs «démos» et en faisant faire les essais (screen test).

[26] Par ailleurs, s'il s'agit d'une nouvelle affectation à l'interne, un autre réalisateur-directeur pourrait assister à l'entrevue, selon son intérêt. La lettre d'embauche ou d'affectation d'un journaliste est préparée par le Service des ressources humaines selon une formule-type et est signée par le directeur de la programmation qui est responsable du budget et non pas par le réalisateur-directeur.

[27] Les demandes de congé sont acheminées à la coordonnatrice à la programmation qui, dans l'exercice de ses fonctions, est chargée de vérifier la disponibilité des employés en attente ou à temps partiel pour fins de remplacement. C'est le réalisateur-directeur qui approuve le congé en fonction des personnes disponibles pour effectuer le remplacement. Il peut toutefois refuser le remplaçant proposé qui ne satisfait pas à ses exigences ou avec lequel il ne veut pas travailler.

[28] Le poste de réalisateur-directeur a été créé en 1998 comme un nouveau niveau hiérarchique à la structure de gestion afin de reconnaître l'ajout de nouvelles responsabilités. Ces changements ont été soulignés par un avancement au grade 17 - un grade «cadre» sur l'échelle salariale. Par ailleurs, les réalisateurs-directeurs ont reçu une formation spécialisée après avoir été nommés dans leurs nouvelles fonctions.

[29] Le poste de réalisateur-directeur se distingue de celui de simple réalisateur qui n'est chargé que de la réalisation de l'émission, sans assumer de responsabilité de coordination envers les employés. Du côté anglais de l'organisation, l'employeur utilise le titre «Producer» pour réalisateur et le titre «Show Director» pour réalisateur-directeur.

[30] Les témoignages présentés par le syndicat ont fait ressortir les nuances suivantes au sujet des réalisateurs-directeurs.

[31] Les réalisateurs-directeurs recommandent la cote et le pourcentage d'augmentation salariale pour les journalistes. Toutefois, il semble que la recommandation est habituellement suivie. Ils administrent leur budget, mais ne se l'octroient pas. Bien qu'autorisé par le réalisateur-directeur, le temps

authorized by the Show Director. Attendance forms are signed by the Programming Coordinator who draws up work schedules. Annual leave is coordinated by the Programming Coordinator. One of the Show Directors acknowledged never having suspended or dismissed an employee. Recommendations concerning hiring and the termination of probation are approved by Human Resources.

[32] One Show Director acknowledged having no active role in making salary recommendations, deciding on evaluation ratings or informing employees of these results, but rather leaves these tasks to the employee's line supervisor. She said she knows little about guidelines on salary increases or their amounts. She testified that she does not sign attendance forms, approve overtime or control work schedules or leave. She does not select the people contributing to her program, is not included in decisions to change schedules and has little control over her budget because her projects must be approved by her line supervisor. She stated that she is not involved in recruitment or hiring. She sees herself not as a supervisor, but as a colleague who works day-to-day with a team that reports to her on the organization chart.

[33] Another Show Director testified that the title of Show Director was proposed during the union organizing campaign. She testified that she simply gathers peer opinions for evaluations and adds her own, but does not decide on a rating or salary increase, as this is determined by Human Resources based on standard criteria. She estimated that this work only takes approximately one week per year. She indicated that she has never sat on a selection committee, been involved in hiring or chosen reporters for her program. Although she is in charge of coordinating her program, she does not feel that she has any supervision functions when it comes to schedules, leave or discipline. Her appraisal however shows that she does not perform all the duties of the Show Director position.

[34] The part-time weekend Producer testified that she leaves a written report for the weekend Show Director when the latter is away. She acknowledged that the

supplémentaire des journalistes se fait avec l'accord de la directrice de la programmation. Les fiches de présence sont signées par la coordonnatrice à la programmation qui fait les horaires. Les congés annuels sont coordonnés par la coordonnatrice à la programmation. Une des réalisatrices-directrices a avoué qu'elle n'avait jamais suspendu ou congédié un employé. Les recommandations d'embauche et de fin de la période d'essai reçoivent l'appui du service des Ressources humaines.

[32] Une réalisatrice-directrice a admis ne pas avoir de rôle actif en ce qui concerne les recommandations sur le plan salarial, la décision sur la cote d'évaluation et la communication des résultats à l'employé évalué, mais de laisser le tout à la discrétion du superviseur hiérarchique de l'employé évalué. Cette réalisatrice-directrice s'est dite peu informée des lignes directrices sur les augmentations salariales, et des montants qu'elles représentent. Elle dit ne pas signer les fiches de présence, ne pas autoriser le temps supplémentaire, ni exercer de contrôle sur les horaires ou les congés. Elle ne choisirait pas les personnes associées à son émission, n'aurait pas été consultée dans le cadre du réaménagement des horaires et aurait peu de contrôle sur son budget puisque ses projets doivent être approuvés par son superviseur hiérarchique. Elle dit ne pas participer à la sélection du personnel ou à l'embauche. Elle n'a pas la perception d'être superviseur, mais se voit comme collègue qui travaille au quotidien avec une équipe qui relève d'elle selon l'organigramme de l'entreprise.

[33] Une autre réalisatrice-directrice a témoigné que le titre de réalisateur-directeur a été proposé pendant la campagne de syndicalisation. Elle ne fait que recueillir les opinions sur les évaluations par les pairs et y ajoute la sienne sans décider de la cote et l'augmentation de salaire, qui sont attribuées par les Ressources humaines selon les critères de la norme. À son avis, ce travail ne représente qu'environ une semaine de travail par année. Elle prétend également n'avoir jamais siégé à un comité de sélection, participé à l'embauche, ou choisi les journalistes pour son émission. Tout en étant responsable de la coordination de son émission, elle n'admet pas avoir une fonction de supervision quant au horaires, aux congés ou à la discipline. Par contre, son évaluation indique qu'elle ne s'acquitte pas de toutes les tâches du poste de réalisateur-directeur.

[34] La réalisatrice à temps partiel de fin de semaine a témoigné qu'en l'absence de la réalisatrice- directrice de fin de semaine sur place, elle lui laisse un rapport

weekend Show Director had given her considerable support toward an increase in level and salary to reflect her current responsibilities for two programs.

[35] Two of the three Show Directors who testified indicated that they had begun their careers elsewhere in the company, and that before becoming Show Director, they had both worked in positions now included in the bargaining unit comprising all Pelmorex employees.

B - Senior Maintenance Technician

[36] This new position, which was won through a promotion, was created in early June 2001 when the workload of the Director, Operations and Technical Maintenance, became unmanageable. The current incumbent has ten years of experience and was a technician until 2001. He is thus capable of training the technicians on his team and also gives them additional training in repairing more advanced equipment. He ensures that the day-to-day maintenance work is properly done and schedules preventive maintenance for the operational equipment. He makes sure that the technical room is kept tidy and organized and plans required procedures. He purchases parts and maintains adequate supplies. In the case of emergencies, or if one of his subordinates is absent, the Senior Technician may be called on site to deal with any problems.

[37] He must prepare his budget as well as three-year forecasts of maintenance and equipment replacement needs. He manages a budget of $100,000 on a day-to-day basis and has the authority to purchase parts to address studio needs, PMX purchases, PMX repairs and handling, and so on.

[38] Like the Show Director, the Senior Technician supervises the technicians reporting to him; these tasks include work scheduling, time sheet control and planning replacements for time off. The Senior Technician also interviews and hires technicians, prepares performance appraisals and monitors employees during probation periods. He manages work schedules, monitors attendance, approves overtime and is authorized to discipline employees if necessary. He

écrit. Elle a reconnu que la réalisatrice-directrice de fin semaine l'avait grandement appuyée pour l'obtention d'une augmentation de niveau et de salaire vu ses responsabilités actuelles pour deux émissions.

[35] Deux des trois réalisatrices-directrices qui ont témoigné nous ont signalé qu'elles avaient commencé leur carrière ailleurs dans l'entreprise, et qu'elles ont toutes deux travaillé dans des postes qui font maintenant partie de l'unité de négociation qui englobe tous les employés de Pelmorex avant de devenir réalisatrices-directrices.

B - Le technicien en entretien senior

[36] Il s'agit d'un nouveau poste obtenu dans le cadre d'une promotion et créé au début de juin 2001 parce que les tâches du chef de service des Opérations et de la Maintenance technique étaient devenues trop lourdes. Le titulaire actuel a dix ans d'expérience et avant 2001, il travaillait comme technicien. Il est donc en mesure de former les techniciens de son équipe et doit leur apporter une formation supplémentaire sur la réparation de l'équipements plus avancée. Il voit à ce que les tâches d'entretien journalier des équipements soient bien faites et il prévoit l'entretien préventif des équipements opérationnels. Il voit au contrôle sur l'ordre et l'organisation du local technique et prévoit des procédures appropriées. Il fait l'achat des pièces et voit à maintenir un stock adéquat. En cas d'urgence ou en l'absence d'un technicien subalterne, le technicien senior peut être appelé sur place pour pallier aux problèmes.

[37] Il doit élaborer son budget et faire des prévisions de trois ans sur les besoins en matière d'entretien et d'équipement à remplacer. Il gère au jour le jour un budget de 100 000 $ et décide, dans le cadre de son mandat, de l'achat des pièces, des besoins des studios, des achats pour le PMX, de la réparation et la manutention du PMX et ainsi de suite.

[38] Au même titre que le réalisateur-directeur, le technicien senior a des responsabilités de supervision des techniciens dont il est chargé, ce qui comprend la préparation des horaires et le contrôle des feuilles de temps, la planification des remplacements lors des congés divers. Il fait passer les entrevues et embauche les techniciens; il est responsable de la préparation des évaluations de rendement; il assume le suivi des employés pendant la période d'essai. Il gère les horaires

is accountable for his decisions on all of these fronts. He would have first-level involvement in any grievance procedure.

[39] In his testimony, the Senior Maintenance Technician emphasized greater responsibility-sharing than disclosed by the testimony of his immediate supervisor. He is currently supervising only one part-time employee; a second position is vacant. Consequently, he does a lot of the technician work himself. He states that he prepares the part-time employee's schedule with his immediate supervisor and does it on his own when his supervisor and the Branch Director are absent. About 40% of his duties involve budget administration. However, his supervisor's approval is required for purchases over $1,000. He answers technicians' questions on equipment repairs as needed. He provides ongoing training for the technicians and monitors quality control for shop work. He acknowledged having received help and advice from his supervisor in preparing employee appraisals, but has never issued a disciplinary warning.

C - Content Coordinator

[40] The main role of the Content Coordinator is to ensure a consistent supply from data providers for seasonal broadcast use such as weather alerts, road conditions, UV levels and air quality. The Content Coordinator maintains a bank of data sources, schedules the airing of the data and liaises with data providers.

[41] The Content Coordinator manages the work of five Operations/Data technicians for these tasks. He plans work methods and sees that existing tools are maintained and updated. This Content Coordinator position was created in 1999 to lighten the supervisory and data collection workload of the existing supervisor.

[42] Like the Show Director and the Senior Maintenance Technician, the Content Coordinator is responsible for annual appraisals, work scheduling, attendance, discipline, leave and replacements for time

de travail, contrôle l'assiduité, autorise le temps supplémentaire, a l'autorité pour imposer des mesures disciplinaires, le cas échéant. Il est appelé à répondre de ses décisions quant à toutes ces responsabilités. Il sera impliqué au premier niveau d'une procédure éventuelle de règlement des griefs.

[39] Le technicien en entretien senior a nuancé le témoignage de son supérieur hiérarchique en mettant l'accent sur le partage des responsabilités. Actuellement, il ne supervise qu'un employé à temps partiel, l'autre poste étant vacant. Il doit donc souvent continuer à faire le travail de technicien lui-même. Il dit établir l'horaire de l'employé à temps partiel conjointement avec son supérieur, et le fait lui-même seulement en l'absence de son supérieur et du directeur du service. L'administration du budget représente environ 40 % de ses fonctions. Toutefois, il doit consulter son supérieur si les achats qu'il est autorisé à faire dépassent 1 000 $. Il répond de façon ponctuelle aux questions des techniciens concernant la réparation de certains équipements. Il assure la formation continue des techniciens et est responsable des normes de qualité du travail d'atelier. Il admet avoir préparé les évaluations de ses employés en consultation et avec l'aide de son supérieur, mais n'avoir jamais émis d'avis disciplinaire.

C - Le coordonnateur du contenu

[40] Le rôle principal du coordonnateur du contenu est d'assurer un approvisionnement cohérent des fournisseurs de données pour diffusion selon leur valeur saisonnière, par exemple, les alertes météo, les données sur les routes, le niveau des rayons UV, la qualité de l'air. Il doit garder un répertoire des sources de données, planifier leur introduction et entrer en contact avec les organismes qui fournissent ces données.

[41] Pour ce faire, le coordonnateur du contenu dirige le travail de cinq techniciens aux Opérations (systèmes et données). Le coordonnateur structure les méthodes de travail, maintient et fait évoluer les outils de travail déjà en place. Le poste de coordonnateur a été créé en 1999 pour alléger la tâche de supervision et de collecte de données du superviseur en place.

[42] Tout comme pour le réalisateur-directeur et le technicien en entretien senior, le coordonnateur du contenu est chargé des évaluations annuelles, de l'établissement des horaires de travail, de l'assiduité, de

off and absences. He also hires employees for his team with the support of Human Resources.

[43] He must also ensure that technicians are properly trained in the use of the systems and applications, monitor and streamline work methods, and provide quality control over data entry and over the quality of on-air data and images.

D - Product Design Coordinator

[44] The Product Design Coordinator's supervisor testified that the Product Design Coordinator coordinates the creation and design of automated weather products for MétéoMédia, The Weather Network and other services, including weather maps, road conditions, local forecasts and so on, and that he oversees data operation and validation of the products before their being used.

[45] He supervises two employees in two different positions, one permanent and one part-time summer replacement. He is involved in recruitment for vacant positions, plans for staffing needs, and manages employee performance as well as the daily liaison with PMX Operations graphic artists. He is also in charge of basic and upgrading training for all PMX Operations graphic artists.

[46] His line supervisor trained him in preparing performance appraisals. He reviews the part-time employee's probation period for summer rehiring. He is authorized to discipline, suspend and dismiss, but has not yet had to do so. He draws up the part-time employee's work schedule, but is not required to do so for the permanent employee, who works a regular schedule. He takes care of replacements for the permanent employee's leave or for overtime, with the advice of his immediate supervisor.

[47] Neither the Product Design Coordinator nor the Content Coordinator can claim overtime, but they can take compensatory time.

la discipline, des absences, des congés et des remplacements pendant les absences et les congés. Avec l'appui du service des Ressources humaines, il voit à l'embauche des employés de son équipe.

[43] De plus, il doit, au niveau de l'équipe, s'assurer que les techniciens sont bien formés sur les systèmes et applications qu'ils utilisent, maintenir et améliorer les méthodes de travail, assurer le contrôle de la qualité sur la saisie et de la qualité des données et des images en ondes.

D - Le coordonnateur conception de produits

[44] Le superviseur du coordonnateur conception de produits a témoigné de ce qui suit. Le coordonnateur conception de produits coordonne la création et la conception des produits météorologiques automatisés (cartes météorologiques, état des routes, prévisions locales et ainsi de suite) liés à la programmation de MétéoMédia et de The Weather Network et d'autres services. Il voit au fonctionnement et à la validation des données pour les produits avant la mise en opération.

[45] Il supervise deux employés, dont un permanent et un remplaçant d'été à temps partiel, qui occupent deux postes différents. Il est appelé à participer au recrutement dans le cas d'un poste vacant, à planifier les besoins d'effectifs, à gérer le rendement de ses employés et à voir à la gestion quotidienne des relations avec les infographistes du service Opération PMX. Il voit également à la formation de base ou d'appoint de tous les infographistes du service Opération PMX.

[46] Il a été formé par son superviseur hiérarchique pour préparer les évaluations du rendement. Il revoit la période d'essai de l'employé à temps partiel pour le faire réembaucher pour chaque période estivale. Bien qu'il n'ait pas encore été appelé à le faire, il a l'autorité pour imposer des mesures disciplinaires, suspendre et congédier. Il planifie l'horaire de travail de l'employé à temps partiel, mais n'a pas à le faire pour l'employé permanent qui a un horaire de travail régulier. Il voit au remplacement de l'employé permanent pour les congés ou pour le temps supplémentaire, après avoir consulté son superviseur immédiat.

[47] Ni le coordonnateur conception de produits ni le coordonnateur du contenu ne peuvent réclamer du temps supplémentaire. Toutefois, ils peuvent prendre du temps compensatoire.

[48] The position incumbent testified that he assists his line supervisor with work overload, especially in data programming, graphics and finalizing the products. He acknowledges having interviewed candidates with his supervisor and Human Resources, but submits that he and his supervisor chose and hired the candidate. He completed and signed performance appraisals for employees reporting to him with his supervisor. He submits that he did not decide on the percentage increase, but did meet the employee to give him these results. He states that he is unaware of the value of the percentage increases. In short, his testimony was that he is a non-management employee, that all his decisions are approved by his supervisor, and that he has no authority to act alone. He has no budget. He did acknowledge, however, having received a major salary increase when he started in the coordinator's position. He was hired as a technician four years ago and later became a coordinator. He testified that in emergencies, he is often required to perform the same duties as his employees.

III - Parties' Submissions

A - Employer's Position

[49] The employer submitted that initially it wanted the positions that are the subject of this decision to be considered executive positions. Although it accepts the Board's decision that these positions must be unionized, it still maintains that they are supervisory in nature and must be excluded from the all-employee unit. The duties associated with these positions are supervisory: performance appraisals, training, interviewing, hiring recommendation, scheduling management, and reporting incidents that may require disciplinary action.

[50] The employer raised the conflict of interest that may arise when supervisors are involved in decision-making affecting members of their teams, whether the assignment of duties, work scheduling, performance appraisals, salary increases or promotions within the company. Supervisors may not have the final say, but they make recommendations on a daily basis, and therefore perform certain supervisory duties that distinguish them from other employees in the all-employee unit.

[48] Le titulaire du poste a témoigné qu'il aide son supérieur hiérarchique lorsqu'il a un surcroît de travail, surtout concernant la programmation des données, les graphiques, la finition du produit. Il admet avoir participé avec son superviseur et le service des Ressources humaines à l'entrevue de sélection des candidats, mais que c'est son superviseur et lui-même qui ont pris la décision d'embaucher le candidat de leur choix. Il a préparé et signé avec son superviseur l'évaluation de rendement des employés sous sa responsabilité. Il dit ne pas avoir pris la décision quant au pourcentage d'augmentation, mais avoir rencontré l'employé pour lui en faire part. Il dit ignorer la valeur des pourcentages d'augmentation. Bref, il témoigne qu'il est un exécutant et que toutes ses décisions sont approuvées par son superviseur et qu'il n'a pas le pouvoir d'agir seul. Il ne dispose pas de budget. Il a admis toutefois qu'il avait reçu une augmentation de salaire importante lorsqu'il a obtenu son poste de coordonnateur. Il a été embauché il y a quatre ans comme technicien, et est devenu coordonnateur par la suite. Il a témoigné qu'il est souvent appelé à accomplir les mêmes tâches que ses subalternes en cas d'urgence.

III - Observations des parties

A - Position de l'employeur

[49] L'employeur explique qu'au départ il voulait que les postes qui font l'objet de la présente décision soient considérés comme des postes de cadres. Bien qu'il accepte la décision du Conseil selon laquelle ces postes doivent être syndiqués, il prétend qu'il s'agit de postes de superviseurs qui doivent être exclus de l'unité générale. En outre, les tâches qui leur sont assignées sont des tâches de supervision: évaluer le rendement, former, faire passer des entrevues, recommander l'embauche, gérer les horaires, signaler des incidents qui peuvent donner lieu à des mesures disciplinaires.

[50] Il soulève la situation de conflits d'intérêts dans laquelle se trouvent les superviseurs lorsqu'ils participent à la prise de décision concernant les membres de leur équipe, que ce soit l'attribution des tâches, les choix d'horaires de travail, les évaluations de rendement, les augmentations salariales, l'avancement dans l'entreprise. Bien qu'ils n'aient pas un rôle déterminant, ils effectuent des recommandations de façon quotidienne et donc exercent certaines fonctions de supervision qui les distinguent des autres employés de l'unité générale.

[51] The employer claims that the organizational changes that led to the creation of first-level supervisory positions were the result of an urgent need for more control over programming and production services. Supervisors were given training to help them with the transition as well as a change in level and a salary increases commensurate with their additional responsibilities. The collegiality that may exist between supervisors and the employees under their supervision does not affect the supervisory duties required of them. The employer argues that the key criterion is not how many disciplinary measures were taken, but rather the authority to make them.

[52] The employer alleges that although the testimony on the scope of the new responsibilities may be inconsistent, this does not mean that the duties in question were not the employer's expectation when the positions were created. The evidence of these new responsibilities is in the job description attached to the letters of confirmation of the new positions. None of the employees objected to receiving a raise.

[53] The Senior Maintenance Technician, Content Coordinator and Product Design Coordinator positions were created in response to a need. A structure, delegating authority and human resources powers were introduced. The employer contends that the union's evidence does not contradict the testimony or documents it submitted as evidence, but that in fact the union's witnesses recognized that they performed new duties, simply describing them in different terms or emphasizing a different aspect of their work.

[54] The employer adds that Human Resources play an advisory role, and that it is natural for human resources decisions to go through this branch in order to ensure that company policies are followed. The fact that appraisals occur only once a year does not obscure the importance of day-to-day supervisory duties. Although some witnesses may have denied knowing anything about the amounts behind the ratings assigned to salary increases, they still retain the responsibilities conferred upon them when they were appointed.

[51] L'employeur prétend que les changements dans l'organisation qui ont servi à créer des postes de supervision de premier niveau découlaient des besoins impératifs de prise en charge des émissions et des services nécessaires à la réalisation des émissions. Les superviseurs ont reçu une formation pour les aider à faire la transition, ainsi qu'un changement de niveau et une augmentation salariale correspondant à l'augmentation de leurs responsabilités. Le fait qu'il puisse exister une certaine collégialité enter les superviseurs et leurs subalternes n'enlève rien aux fonctions de supervision qu'ils sont appelés à assumer. L'employeur plaide que le nombre de mesures disciplinaires n'est pas le critère retenu, mais que c'est plutôt le pouvoir de les imposer.

[52] L'employeur allègue que même si les témoignages sont partagés sur l'envergure des responsabilités assumées, ceci ne veut pas dire que les tâches en question ne font pas partie des attentes de l'employeur au moment de la création des postes. La description de tâches annexée aux lettres de confirmation des nouveaux postes témoigne de ces nouvelles responsabilités. Aucun des employés ne s'est opposé au fait qu'il recevait une augmentation.

[53] Les postes de technicien en entretien senior, de coordonnateur du contenu et de coordonnateur conception de produits, ont été créés pour répondre à un besoin. Une structure a été mise en place accompagnée d'une délégation de responsabilités et de pouvoirs sur le plan des ressources humaines. L'employeur plaide que la preuve syndicale ne contredit pas les témoignages ou les documents qu'il a mis en preuve; il prétend que les témoins présentés par le syndicat ont admis qu'ils exerçaient de nouvelles responsabilités mais qu'ils les ont présentées sous un autre jour ou ont souligné un aspect différent de leur travail.

[54] L'employeur ajoute que le service des Ressources humaines exerce un rôle de conseiller et qu'il est normal que les décisions concernant les ressources humaines passent par ce service afin d'assurer que les politiques de l'entreprise sont respectées. Ce n'est pas parce que les évaluations ne se font qu'une fois l'an qu'il faut faire abstraction des tâches de supervision qui se font au jour le jour. Même si certains témoins ont nié toute connaissance de la valeur de la cote rattachée aux augmentations salariales, ceci n'enlève rien aux responsabilités qui leur ont été déléguées lorsqu'ils ont été nommés dans leurs postes.

[55] The employer also points out that the witnesses' discomfort in denying the extent of their new responsibilities can be explained by the fact that they are now in the same unit as the employees working under them, and that this fact illustrates the situation of conflict of interest in which these employees are now placed.

B - Union's Response

[56] The union argues that the positions that are the subject of this application have no supervisory duties, but professional or technical duties that do not justify the creation of a separate unit. It alleges that these are coordination duties at best, and performed only occasionally. It argues that these persons have no significant responsibilities in terms of budgets or work control or organization, nor any influence whatsoever on the company's fundamental or financial policies or on setting salaries.

[57] The union claims that two bargaining units will be an unnecessary encumbrance to labour relations and will weaken the union's bargaining position. It also argues that a separate unit for seven or eight individuals is not viable and unsustainable in the long term. The union contests the existence of a conflict of interest between the disputed positions and the other members of the unit. It points out that the Board has always favoured a single large unit.

[58] The union argues that the duties of the employees in the case law cited by the employer are more comparable to those of a management position than to those of the positions under review in the instant matter. It also contends that there is no single determining criterion, but rather that several are required to determine whether these are supervisory positions. It alleges that the Show Directors' duties are basically the same as those of the other producers, and that in fact the Board's decision in *Canadian Broadcasting Corporation* (1991), 84 di 1 (CLRB no. 846) recognized that producers are not supervisors.

[59] The union points out that the only real difference between the duties of the disputed positions and those of other employees in the certified unit is the annual appraisal task for permanent employees and the probationary appraisal for new recruits. It submits that

[55] Enfin l'employeur fait valoir que l'inconfort des témoins lorsqu'ils nient l'ampleur de leurs nouvelles fonctions vient du fait qu'ils se retrouvent actuellement dans la même unité que les employés qu'ils supervisent et que ce fait est révélateur du conflit d'intérêts dans lequel se retrouvent actuellement ces employés.

B - Réponse du syndicat

[56] Le syndicat fait valoir que les postes qui font l'objet de la présente demande ne comportent pas des fonctions de supervision, mais des fonctions professionnelles ou techniques qui ne justifient pas une unité distincte. Il prétend que ce sont au plus des tâches de coordination qui sont exercées de façon occasionnelle seulement. Il plaide que ces personnes n'ont aucune responsabilité significative concernant leur budget, le contrôle ou l'organisation du travail, ni quelque influence sur les politiques de fond de l'entreprise, les politiques financières ou la détermination des salaires.

[57] Le syndicat prétend que deux unités de négociation alourdissent inutilement les relations de travail et empêchent le syndicat d'être en position de force dans le processus de négociation. Il fait également valoir qu'une unité distincte pour 7 ou 8 personnes n'est pas viable et qu'elle est appelée à disparaître à long terme. Le syndicat conteste le fait qu'il y a un conflit d'intérêts entre les postes contestés et les autres membres de l'unité. Il rappelle que le Conseil a toujours favorisé une seule grande unité.

[58] Le syndicat plaide que les tâches des employés dans la jurisprudence citée par l'employeur s'apparentaient davantage à celles d'un poste de gestion qu'à celles dont il est question dans le présent dossier. Il plaide également qu'aucun de ces critères n'est déterminant, mais qu'il faut plutôt plusieurs critères pour déterminer qu'il s'agit de postes de supervision. Il prétend que les tâches des réalisateurs-directeurs sont sensiblement les mêmes que celles des autres réalisateurs, voire que la décision du Conseil dans l'affaire *Société Radio-Canada* (1991), 84 di 1 (CCRT n° 846) a reconnu que les réalisateurs ne sont pas des superviseurs.

[59] Le syndicat soulève que la seule vraie distinction entre les fonctions des postes en litige et celles des autres employés de l'unité déjà accréditée est la fonction d'évaluation annuelle pour les employés permanents et l'évaluation probatoire pour les nouvelles

knowing that their appraisals have consequences does not make them supervisors given that, according to the union, they usually do not know the salary increase equivalents of the ratings. The union maintains that this duty is not performed all year long.

[60] The union questions the disciplinary authority of the positions at issue given the lack of written evidence to this effect. It refers to the two letters filed as evidence in this regard as exceptions attributable to the authority the Show Directors thought they had at the time. One of the letters was not placed on the employee's file because of a failure to follow the proper procedures.

[61] With regard to the employees who say they are performing their supervisory duties, the union contends that this is only a perception since Human Resources have the final word on performance appraisal ratings and also have authority over hiring and decisions on probationary periods. The union alleges that administrative responsibility for attendance forms, absences, leave and overtime lies with the Programming Coordinator. For the Senior Maintenance Technician, the Content Coordinator and the Product Design Coordinator, all of these documents must be countersigned by their line supervisor. These positions are mainly technician positions.

[62] The union objects to the employer's request to determine the status of the product design coordinator position at this point in the process.

[63] To summarize, the union asserts that the duties of the Show Directors are not sufficient to exclude them from the current bargaining unit since these duties account for a very small portion of their work. These persons are in fact team leaders who can clearly be included in the bargaining unit already certified by the Board.

[64] Finally, the union contends that the Board does not have jurisdiction, under section 27 of the *Code*, to impose the creation of another bargaining unit and must limit itself to the determination of the proposed unit.

recrues. Il prétend que le fait de savoir qu'il y a des conséquences pour leur évaluation n'en fait pas des superviseurs, puisque, selon lui, ces derniers ne connaissent généralement pas la valeur des cotes pour l'augmentation salariale. Il prétend que cette fonction ne se fait pas à longueur d'année.

[60] En l'absence d'un document écrit, le syndicat conteste l'autorité responsable des mesures disciplinaires à l'égard des postes en litige. Il fait valoir que les deux lettres déposées en preuve à ce titre sont des exceptions compte tenu de l'autorité que pensaient avoir les réalisatrices-directrices à l'époque. Une des lettres n'a finalement pas été versée au dossier de l'employé, la bonne procédure n'ayant pas été suivie.

[61] En ce qui concerne les employés qui disent assumer leurs fonctions de supervision, le syndicat prétend qu'il ne s'agit que d'une perception puisque c'est le service des Ressources humaines qui a le dernier mot concernant la cote d'évaluation du rendement et que la tâche d'embauche et de décision concernant la période d'essai leur est aussi dévolue. Le syndicat allègue que l'aspect administratif des fiches de présence, des absences, des congés et du temps supplémentaire est contrôlé par la coordonnatrice à la programmation. Dans le cas du technicien en entretien senior, du coordonnateur du contenu et du coordonnateur conception des produits, tous ces documents doivent être contresignés par leur supérieur hiérarchique. Il s'agit essentiellement de postes de technicien.

[62] Le syndicat conteste la demande de l'employeur visant à déterminer le statut du poste de coordonnateur conception des produits à ce stade-ci des procédures.

[63] Somme toute, le syndicat fait valoir que les responsabilités des réalisateurs-directeurs ne sont pas suffisantes pour les exclure de l'unité de négociation actuelle compte tenu du fait qu'il s'agit d'une infime partie de leur travail. Ce sont en fait des chefs d'équipe qui peuvent tout aussi bien faire partie de l'unité de négociation déjà accréditée par le Conseil.

[64] Enfin, le syndicat prétend qu'en vertu de l'article 27 du *Code*, le Conseil n'a pas compétence pour forcer la création d'une autre unité de négociation, mais qu'il doit se limiter à déterminer l'unité proposée.

C - Employer's Reply

[65] The employer replies that the Board's role is to determine the appropriate bargaining units, not **the most** appropriate one. It agrees that the responsibilities in question are not the most important ones, otherwise the positions would be deemed executive. It calls attention to the two examples filed where Show Directors recommended and obtained level changes and salary increases for some employees on their teams, and to the Senior Maintenance Technician's success in convincing his supervisor that his employee's appraisal rating should be raised.

[66] The employer indicates that the role of Human Resources is not to decide on ratings and salary increases, but rather to help supervisors justify their decisions.

[67] The employer submits that the application to determine the status of the Product Design Coordinator position is not untimely, since there is no deadline for this type of application. In the instant matter, the position was created after this application was filed.

[68] Contrary to the union's claim, the employer argues that the exceptions raised in relation to disciplinary measures actually reflect the position's true nature.

III - Analysis and Decision

A - Job Descriptions

[69] This decision affects eight employees in four different positions who, according to the employer, perform enough supervisory duties to justify their inclusion in a separate bargaining unit.

[70] The detailed description of the Show Director's duties reads as follows:

> TITLE: Show Director
>
> DESCRIPTION: This person will oversee the details of day-to-day programming operations for the program assigned and ensure the accuracy, credibility and professionalism of on-air

C - Réplique de l'employeur

[65] L'employeur réplique que le Conseil n'a pas à déterminer l'unité de négociation **la plus** habile à négocier, mais plutôt les unités habiles à négocier. Il admet que les responsabilités ne sont pas les plus significatives, sinon ce serait des postes reconnus comme cadres. Il rappelle qu'il y a eu deux exemples présentés où les réalisatrices-directrices ont recommandé et obtenu des changements de niveau et des augmentations de salaire pour certains employés de leur équipe. Il rappelle également que dans le cas du technicien en entretien senior, c'est ce dernier qui a réussi à convaincre son superviseur pour que son employé obtienne une meilleure cote dans son évaluation.

[66] Il fait valoir que le rôle du service des Ressources humaines n'est pas de décider d'une cote ou de l'augmentation salariale, mais d'aider le superviseur à justifier sa décision.

[67] Il allègue que la demande visant à déterminer le statut du poste de coordonnateur conception de produits n'est pas hors délai, puisqu'il n'y a aucun délai pour présenter une telle demande. Dans l'affaire qui nous occupe, le poste a été créé après le dépôt de la présente demande.

[68] Contrairement à ce qu'à prétendu le syndicat, l'employeur plaide que les exceptions citées quant aux mesures disciplinaires reflètent dans les faits la vraie nature du poste.

IV - Analyse et décision

A- Les descriptions de poste

[69] Cette décision touche huit employés, compris dans quatre postes différents qui exercent, aux dires de l'employeur, des fonctions de supervision suffisantes pour justifier leur inclusion dans une unité de négociation distincte.

[70] Voici la description détaillée des fonctions du réalisateur(trice)-directeur(trice):

> TITRE: Réalisateur(trice) / Directeur(trice)
>
> DESCRIPTION: Cette personne devra surveiller l'exécution détaillée de la programmation quotidienne pour l'émission à laquelle elle est assignée en assurant l'exactitude, la crédibilité

content with a view to increasing audience ratings. He/she will report to the Director, MétéoMédia Programming.

RESPONSIBILITIES: This person will ensure that on-air content is current, accurate, and efficiently used. This will involve coordinating the graphics, editing, production and resources for Presenters. This person will also be responsible for video feeds and news bulletin content, as well as managing staff on the program assigned, including annual performance appraisals for Presenters. *Responsibilities are subject to change.*

...

POSITION TITLE: Show Director, Weekend Show

DEPARTMENT: MM Programming

REPORTS TO: Director of Programming

DESCRIPTION: Working with the Director of Programming, you will be responsible for ensuring the credibility, accuracy and professionalism of the on-air content with a view to increasing audience ratings and achieving programming objectives. You will be responsible for planning and overseeing on-air content for time slots with very high show ratings. This includes coordinating technical, on-air and production resources.

RESPONSIBILITIES: - Manage, lead and coordinate a team of Presenters and camera operators;

- Supervise and coach on-air Presenters and conduct regular on-air checks and show reviews;

- Conduct timely performance appraisals (subject to the approval of the Director of Programming);

- Oversee all aspects of live broadcasts and ensure quality control;

- Order video feeds and arrange phone interviews during active weather or special events;

- Pre-production during the week;

- Prepare pre-program information for Presenters;

- Be available for special projects including feature production and autopromos;

- Overtime during active weather alerts may be required;

et le professionnalisme, en vue d'augmenter les côtes d'écoute. Il/Elle relèvera du/la Chef de service, Programmation de MétéoMédia.

RESPONSABILITÉS: Cette personne devra s'assurer que les éléments de la programmation sont actuels et exacts, et qu'ils sont employés avec efficacité sur les ondes. Ce qui signifie qu'elle devra coordonner le graphisme, le montage, la mise-en-ondes et les ressources des présentateurs. Elle sera aussi responsable de la préparation des éléments vidéo courants et des écritures de bulletins de nouvelles. Elle sera également responsable de la gestion du personnel de l'émission à laquelle elle est assignée comprenant les évaluations de performance annuelles des présentateurs. *Les responsabilités sont sujettes à changements.*

...

TITRE DU POSTE: Réalisateur(trice) / Directeur(trice) - émission de fin de semaine

DÉPARTEMENT: Programmation MM

RELEVANT DE: Chef de service, Programmation

DESCRIPTION: Travaillant de concert avec le/la Chef de service, Programmation, vous serez responsable d'assurer la crédibilité, la justesse et le professionnalisme de tous les éléments de programmation avec comme objectif l'augmentation des côtes d'écoute et l'atteinte des objectifs de programmation. Vous serez responsable de la planification et de la supervision du contenu en ondes durant des horaires où les cotes d'écoute sont très élevées. Ceci comprend la coordination entre les ressources techniques, en ondes et de production.

RESPONSABILITÉS: - Gérer, mener et coordonner une équipe de présentateur(trice)s et d'opérateur(trice)s de caméra;

- Superviser et encourager les présentateur(trice)s en ondes, faire des vérifications en ondes régulières et faire le compte rendu des émissions;

- Faire des évaluations de rendement ponctuelles (assujettis à l'approbation du(de la) Chef de service, Programmation);

- Superviser tous les aspects de la présentation en direct et s'assurer du contrôle de la qualité;

- Commander des transmissions vidéos et organiser des entrevues téléphoniques pendant les alertes météorologiques et les événements spéciaux;

- Pré-production durant la semaine;

- Préparer des dossiers de "briefings" pour les présentateur(trice)s;

- Être disponible pour travailler sur des projets spéciaux comme certaines chroniques et des autopromos;

- Du temps supplémentaire peut être requis lors d'alertes météorologiques;

- Any other duties related to this position.

(translation)

- Ainsi que toutes autres tâches reliées à ce poste.

[71] The following is a detailed description of the duties of the Senior Technical Services Technician (now Senior Maintenance Technician):

TITLE: Senior Technical Services Technician

1. Supervise maintenance technicians and provide additional training in repair of more advanced equipment;

2. Make sure the technical room is kept tidy and organized and set up procedures for this purpose;

3. Oversee work schedules and time sheets;

4. Develop the preventive maintenance schedule and ensure that it is observed;

5. Ensure staffing for statutory holidays, sick leave and vacations;

6. Evaluate and hire new maintenance technicians as needed;

7. Administer the Parts, Studio Supply, IRD and PMX budgets;

8. Maintain an up-to-date repair parts inventory;

9. Maintain adequate PMX and IRD reserves to meet related needs;

10. Provide assistance and support for technicians experiencing difficulties and update their training as needed;

11. Ensure that quality standards (audio, video and data) are respected;

12. Be available for emergency situations;

13. Any other task related to this position.

(translation)

[71] Voici la description détaillée des fonctions du technicien senior aux services techniques (maintenant technicien en entretien senior):

TITRE: Technicien senior aux services techniques

1. Superviser les Techniciens en entretien et leur apporter une formation supplémentaire sur la réparation des équipements plus sophistiqués;

2. Maintenir un contrôle sur l'ordre et l'organisation du local technique et installer des procédures en ce sens;

3. Voir aux horaires ainsi qu'aux feuilles de temps;

4. Approfondir la cédule d'entretien préventif et voir à ce que celle-ci soit respectée;

5. Voir à combler les congés fériés, maladie et vacances;

6. Évaluer et embaucher les nouveaux techniciens de maintenance au besoin;

7. Administrer le budget "Parts", "Studio supply", "IRD", "PMX";

8. Maintenir l'inventaire des pièces de réparation à jour;

9. Maintenir la réserve des PMX et IRD suffisante pour combler les besoins Affiliés;

10. Apporter aide et assistance aux techniciens en difficulté et en profiter pour parfaire leur formation;

11. Faire en sorte que les standards de qualité (audio, vidéo et data) soient respectés;

12. Être disponible lors de situation d'urgence;

13. Toutes autres tâches reliées à ce poste.

[72] The following is a detailed description of the duties of the Content Coordinator:

JOB TITLE: Content Coordinator

JOB SUMMARY:
1. The main role of the Content Coordinator is to ensure a consistent supply of data from our data suppliers with particular attention to the introduction (and seasonal re-introduction) of data types. To do so, the Content Coordinator must keep an inventory/schedule of our data sources, plan ahead those introductions, and contact the different organizations. Must also keep up to date and maintain

[72] Voici la description détaillée des fonctions du coordonnateur du contenu:

TITRE: Coordonnateur du contenu

FONCTIONS:
1- Le rôle principal du Coordonnateur du contenu est d'assurer un approvisionnement cohérent de nos fournisseurs de données en se référant plus particulièrement à l'introduction (et la réintroduction saisonnière) de types de données. Pour se faire, le Coordonnateur du contenu doit garder un inventaire/cédule de nos sources de données, planifier leurs introductions et entrer en contact avec différents organismes. Il sera nécessaire

communication with Content Development, Operations/Programming and Technologies to make sure that the various problems are identified and addressed immediately.

2. The Content Coordinator supervises the Operations/Data Technicians and has to organize the work procedures. He/she also has to maintain the work tools already in place and make sure they are kept up to date. He/she is in charge of hiring new employees and of annual performance appraisals of all the Operations/Data Technicians, including monitoring. The Content Coordinator must establish, on a weekly basis, all work schedules for his/her employees.

CONTEXT:
- Corporate Content Development does the initial content searching;
- As soon as real implementation is possible, Corporate Development involves the Content Coordinator to ensure practical viability;
- The Content Coordinator does the link between Corporate Development, Technical Development and Operations/Programming;
- The Content Coordinator follows up on both initial and daily introduction.

RESPONSIBILITIES:
For content coordination duties:
- To maintain a yearly schedule of reintroduction data, i.e., to plan for it ahead of time in such a way to minimize the negative impact on our resources;

- To keep up to date on Corporate Development activities and "future objectives for content";

- To make sure that practical requirements are taken into consideration before a contract is signed by Corporate Development; data communication method, data format, update frequency, etc., to be known before signature;

- To make sure that input from Technical Development and Operations/Programming are given proper consideration before Corporate Development commits to a contract;

- To plan and follow up new data implementation;

- To plan/schedule yearly reintroduction of seasonal content;

- To contact/confirm participation of data sources (such as roads/province, ski/snowmobile centers/associations, air quality, etc.);

- To work with Operations/Data Technicians to define/get proper tools to ensure consistent quality data while minimizing manpower;

- To work with Operations/Data Technicians to follow up on the regularity/quality of incoming data;

- To work with Operations/Informatic Services to plan and

de se tenir à jour et de maintenir des communications avec le Développement du contenu, les Opérations, la Programmation et les Services technologiques pour s'assurer que les différents problèmes soient identifiés et traités immédiatement.

2- Le (*sic*) personne choisie assumera la supervision des techniciens aux opérations (systèmes et données). Elle aura à structurer les méthodes de travail, maintenir et faire évoluer les outils de travail déjà en place. Il/elle devra faire l'embauche de nouveaux candidats et procéder aux évaluations annuelles du rendement pour chacun(e) des techniciens aux opérations ainsi que s'assurer de leurs suivis. Enfin cette personne devra établir sur une base hebdomadaire les cédules de travail de ces employé(e)s.

CONTEXTE:
- Le Service Corporatif du Développement du contenu entreprend la recherche initiale du contenu;
- Dès que la vraie implémentation est possible, le Service Corporatif du Développement implique le Coordonnateur du contenu pour en assurer la viabilité pratique;
- Le Coordonnateur du contenu assure le lien entre le Service Corporatif, l'équipe de Développement technique, les Opérations et la Programmation.
- Le Coordonnateur du contenu assure le suivi de l'implantation jusqu'au contrôle journalier de la qualité.

RESPONSABILITÉS:
Pour les fonctions de coordination du contenu:
- Mettre à jour une cédule annuelle d'éléments de réintroduction, c.-à-d., projeter à l'avance afin de minimiser l'effet d'un impact négatif sur nos ressources;

- Se tenir à jour sur les activités du Service du Développement corporatif ainsi que sur leurs futurs objectifs pour le contenu;

- S'assurer que les considérations d'ordres pratiques soient prises en compte avant la signature d'un contrat par le Service du Développement Corporatif: méthode ou moyen communication des données, format des données, fréquence de mises à jour, etc. qu'il faudra connaître avant toute signature;

- S'assurer que les commentaires donnés par le Service du Développement Technique, les Opérations/Programmation soient considérées et documentées avant que le Service du Développement Corporatif se soumette à un contrat;

- Planifier et assurer le suivi de l'implantation des nouvelles données;

- Planifier/céduler les réintroductions annuelles liées aux changements de saisons;

- Contacter et confirmer la participation des sources de données (telles que Routes/Provinces, Centres/Associations de Ski/motoneige, Qualité de l'air etc...)

- Travailler avec les techniciens aux opérations pour définir/avoir les bons outils afin d'assurer des données de qualité consistantes tout en minimisant la main-d'oeuvre;

- Travailler avec les techniciens aux opérations pour assurer le suivi sur l'assiduité/qualité des données qui entrent;

- Travailler avec les Opérations/l'Informatique pour planifier,

execute the seasonal profiling required for Pelmorex delivery mediums;

- To communicate with different external stakeholders or suppliers of data.

For the supervision responsibilities of all Operations/Data Technicians:
- Work closely with the Meteorology and Programming Departments for weather warnings;

- Ensure that data are coherent and accurate;

- Ensure that all Operations/Data Technicians are properly informed on systems and applications they use;

- Maintain and improve work procedures in their department;

- Establish work schedules, plan and organize the replacements when necessary;

- Identify ongoing problems in order to apply permanent solutions;

- Ensure quality control of data entry done by his/her team;

- Ensure quality control of data and on-air images.

(translation)

organiser et exécuter les profils saisonniers requis pour les médias de la livraison de Pelmorex;

- Communiquer avec les différent intervenants externes ou fournisseurs des données.

Pour les fonctions de supervision des technicien aux opérations (systèmes et données):
- Travailler en collaboration avec le département de Météorologie ainsi qu'avec la Programmation pour les alertes météorologiques;

- S'assurer que les données soient constantes et cohérentes;

- S'assurer que les techniciens soient bien formés sur les systèmes et applications qu'ils utilisent;

- Maintenir et améliorer les méthodes de travail et les procédures de ce Service;

- Établir les cédules de travail, s'assurer des remplacements à l'horaire lorsqu'il y a des absences;

- Retracer les problèmes répétitifs pour implanter des solutions permanentes;

- Assurer un contrôle de qualité sur la saisie faite par son équipe;

- Assurer un contrôle de qualité sur les données et images en ondes.

[73] The following is a detailed description of the duties of the Product Design Coordinator:

TITLE: Product Design Coordinator

REPORTS TO: Director, Products and Schedules

DESCRIPTION: This person will be responsible for coordinating the creation and design of automated weather products for systems and programming at MM, TWN and other services, and for the operation and validation of data for products prior to implementation. This is considered an executive position; overtime will not be remunerated.

RESPONSIBILITIES: **Coordination**:
- Management of human resources in weather product creation (assistance with recruitment, staffing planning, performance management, daily management of relations with PMX computer graphics designers);

- Organize basic and upgrading training for all PMX computer graphics artists.

Product Creation:
- Attend weather product development meetings for the different media (TV, Web, Web TV, etc.);

[73] Voici la description détaillée des fonctions du coordonnateur conception de produits:

TITRE: Coordonnateur conception de produits

RELEVANT DE: Chef de service, Produits et cédules

DESCRIPTION: Cette personne sera responsable de la coordination pour la création et la conception des Produits Météorologiques automatisés pour les opérations de la programmation de MM et de TWM et autres services. Elle sera également responsable du fonctionnement et de la validation des données pour les produits avant la mise en opération. Ce poste est considéré comme un poste de cadre; aucune rémunération n'est prévue pour le temps supplémentaire.

RESPONSABILITÉ: **Coordination**:
- Gestion des ressources humaines du service de création de produits météorologiques (assister au recrutement, planification des besoins d'effectifs, gestion du rendement, gestion quotidienne des relations avec les infographistes du service Opération PMX);

- Voir à la formation de base ou d'appoint de tous les infographistes du service Opération PMX;

Création des produits:
- Participer aux réunions de développement de produits météorologiques des différents média (Télé, Web, Web T.V., etc);

- Organize and attend weather product design meetings;

- Work closely with weather service to ensure weather data accuracy;

- Work closely with the senior creation and development computer graphics designer on product image;

- Receive and suggest graphic weather products for the various departments;

- Plan the production of automated weather products;

- Work with the TAG representative to design TAG images for the PMX;

Production:
- Ensure that deadlines for implementation of products are observed;

- Test and validate the operation and distribution of products before implementation;

- Create profiles for PMX products in collaboration with those responsible for profile creation;

- Work closely with the Director, Operations, and the Director, Computer Systems, to distribute Keywall products on air;

- Ensure follow-up of on-air products;

- Adjust and rectify on-air products;

- Follow departmental policies and procedures;

- Meet product delivery deadlines;

- Create and update methods and procedures for weather product creation;

- Ensure that material used is correctly stored and archived.

(translation)

- Participer et organiser des réunions de conception de produits météorologiques;

- Collaborer avec le service météorologie pour la précision des données météorologiques;

- Travailler en étroite collaboration avec l'infographiste senior pour la création et le développement pour le *look* des produits;

- Recevoir et proposer des produits graphiques météorologiques des différents services;

- Planifier la production des produits météorologiques automatisés;

- Collaborer avec le responsable des TAG pour concevoir les images TAG pour les PMX;

Mise en ondes:
- Assurer et respecter les échéanciers de mise en opération des produits;

- Tester et valider le fonctionnement et la distribution des produits avant la mise en opération;

- Collaborer avec les individus responsables de la création des profils pour créer des profils pour les produits PMX;

- Collaborer avec le Chef de service, Opérations et le Chef de service, Exploitation réseaux informatiques pour la distribution des produits Keywall en ondes;

- Faire le suivi des produits en ondes;

- Apporter des ajustements et corrections sur les produits en ondes;

- Respecter les politiques et procédures du département;

- Respecter les échéanciers de livraison des projets;

- Créer et maintenir à jour les méthodes et procédures de la création de produits météorologiques;

- Voir à conserver et à archiver correctement le matériel utilisé.

[74] Since the Board has already decided in *Pelmorex Communications Inc.*, *supra*, that the employees holding the positions at issue are employees under the *Code* and can exercise their right to collective bargaining, there is no need to deal with this question or with the case law excerpts cited by the parties that deal with this issue. The question is whether or not including the positions at issue affects the appropriateness of the bargaining unit. The employer contends that these positions include first-line supervisory responsibilities, while the union sees them as mere team leader positions, with most of their duties related more to

[74] Comme le Conseil a déjà décidé dans *Pelmorex Communications Inc.*, précitée, que les employés occupant les postes en litige sont des employés au sens du *Code* et qu'ils peuvent exercer leur droit de participer à la négociation collective, il n'y a pas lieu de s'attarder sur cette question ou les passages de la jurisprudence citée par les parties qui en traitent. Il s'agit donc de revoir si le fait d'inclure les postes contestés a une incidence sur l'habileté à négocier collectivement de l'unité de négociation. L'employeur a fait valoir que ces postes comportent des fonctions de supervision immédiate alors que le syndicat les voit

coordinating the work done within the bargaining unit than to employee supervision per se.

[75] The employer's application to create a separate unit for the supervisory positions is subject to the provisions of section 27(5) of the *Code*:

> 27.(5) Where a trade union applies for certification as the bargaining agent for a unit comprised of or including employees whose duties include the supervision of other employees, the Board may, subject to subsection (2), determine that the unit proposed in the application is appropriate for collective bargaining.

[76] The Board is therefore empowered to either include the supervisory positions in the same unit as those of their subordinate employees, or group them in a separate unit.

B - Case Law

[77] A review of the criteria that the Board has considered determinative in previous matters will provide useful background.

[78] Many decisions dealing with the exclusion of supervisors from a unit comprising supervised employees were rendered before the coming into force in 1972 of the new provisions of the *Code* enabling the unionization of supervisors. The Board's practice was to create a bargaining unit for the supervisory employees distinct from that of the employees working under their supervision so as to avoid conflicts of interest between the two groups and alleviate any worries regarding collective bargaining by the supervisors.

[79] In *Cominco Ltd.* (1980), 40 di 75; [1980] 3 Can LRBR 105; and 80 CLLC 16,045 (CLRB no. 240), the Canada Labour Relations Board, the current Board's predecessor, ruled as follows:

> The unit we find appropriate is a separate unit of first line supervisors. Generally we have and do create separate supervisory units (see *Quebecair*, 33 di 480; and [1979] 3 Can LRBR 550; *Atomic Energy of Canada*, 33 di 415; and [1979] 1 Can LRBR 252; and *General Aviation Services Limited*, [1979] 2 Can LRBR 98). **The uneasiness and unwillingness by some to accept collective bargaining by supervisory employees and any concerns we have about conflicts of interest are best met by the creation of separate units.** Supervisory units also allow parties to forge a new relationship untied from any past relationship in other units. They also give supervisors the greatest flexibility and freedom within which

plutôt comme de simples chefs d'équipe dont la plupart des fonctions se rattachent plus à la coordination du travail accompli au sein de l'unité de négociation qu'à la supervision du personnel proprement dite.

[75] La demande de l'employeur de créer une unité distincte pour des postes de supervision est assujettie aux dispositions du paragraphe 27(5) du *Code*:

> 27.(5) Le Conseil peut, sous réserve du paragraphe (2), décider qu'une unité proposée par le syndicat et regroupant ou comprenant des employés dont les tâches consistent entre autres à surveiller d'autres employés est habile à négocier collectivement.

[76] Le Conseil a donc le pouvoir d'inclure des postes de superviseurs dans la même unité que leurs subalternes ou de les regrouper dans une unité distincte.

B - La jurisprudence

[77] Comme toile de fond, il y a lieu de revoir les critères que le Conseil a considérés comme déterminants par le passé.

[78] Il existe bon nombre de décisions qui traitent de la question de l'exclusion de superviseurs d'une unité comprenant les employés supervisés avant l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions du *Code* en 1972 permettant la syndicalisation des superviseurs. La pratique du Conseil était de placer les employés chargés de la supervision d'autres employés dans une unité de négociation distincte des employés qu'ils supervisent, afin d'éviter les conflits d'intérêts entre les deux groupes d'employés et d'apaiser les inquiétudes quant à l'habilité des surveillants de négocier collectivement.

[79] Dans *Cominco Ltd.* (1980), 40 di 75; [1980] 3 Can LRBR 105; et 80 CLLC 16,045 (CCRT n° 240) le prédécesseur du présent Conseil, le Conseil canadien des relations du travail, s'exprimait ainsi:

> L'unité que nous jugeons appropriée est une unité distincte composée de surveillants de premier rang. En générale, nous avons déterminé et déterminons des unités distinctes pour les surveillants (voir *Québecair* 33 di 480; et [1979] 3 Can LRBR 550; *Énergie atomique du Canada* 33 di 415; et [1979] 1 Can LRBR 252; et *General Aviation Services Limited*, [1979] 2 Can LRBR 98). **Compte tenu du malaise éprouvé par certaines personnes à accepter que du personnel de surveillance négocie collectivement et compte tenu aussi de toute inquiétude que nous pourrions avoir concernant les conflits d'intérêts, il vaut mieux déterminer des unités de négociation distinctes dans le cas des surveillants.** De telles

they may test their bargaining agent and have their concerns met. We think these matters are important in these formative years of collective bargaining by a new group of employees.

(pages 95-96;122; and 728-729; emphasis added)

[80] However, as the case law has evolved, the Board has, in some circumstances, made exceptions to this practice. In the case of a very small number of supervisors, which would make the survival of a small separate unit of supervisors very difficult, or in a case where a part of the supervisors' tasks included the same tasks as the employees supervised, the Board has included the supervisors in the same unit as their subordinate employees. The same is true when supervisors provide supervision of the work done rather than of the employees themselves or when there are few subordinate employees. In *National Harbours Board* (1980), 41 di 126; and [1980] 3 Can LRBR 265 (CLRB no. 261), the Board stated the following:

In fact, the major role of the supervisors in the head office location of the finance department is to "get the work done in a timely manner". They are personally involved in the performance of the work required to produce the information needed by the chief financial officer. The extent of their authority over the few clerks they supervise is to ensure that the collating of data and its physical preparation is accomplished. **They are, in fact, supervisors of work produced more than of personnel and are appropriate for inclusion in the bargaining unit**. The exception to this is the supervisor of piers revenue who has under his supervision a clerical staff of 33 employees. ...

(pages 145; and 280; emphasis added)

[81] In *CFTO-TV Limited* (1981),45 di 306 (CLRB no. 345), the Board distinguished between large corporations and small businesses, describing CFTO-TV as follows:

Apart from the Canadian Broadcasting Corporation the employer is the largest single broadcasting television station in Canada. It is ranked amongst the top five producing stations in North America. ...

(page 307)

and also decided on the difference between supervisors who can appropriately form part of a separate unit and team leaders, who should be included with their subordinate employees in the general unit:

unités permettent également aux parties de forger des relations différentes de celles qui pouvaient exister auparavant dans d'autres unités. Elles donnent en outre aux surveillants toute la latitude voulue pour mettre leur agent négociateur à l'épreuve et pour assurer qu'il défend leurs intérêts. Nous croyons que ce sont là des questions importantes à cette époque où, pour ce nouveau groupe d'employés, la négociation collective est encore à l'état embryonnaire.

(pages 95-96; 122; et 728-729; c'est nous qui soulignons)

[80] Avec l'évolution de la jurisprudence, cependant, le Conseil a fait exception à cette pratique, dans certaines circonstances. Lorsqu'il y avait un très petit nombre de superviseurs mettant en péril les chances de survie d'une petite unité distincte de superviseurs, ou lorsqu'une partie des tâches des superviseurs comprenait les mêmes fonctions que celles des employés supervisés, le Conseil pouvait inclure les superviseurs dans la même unité que leurs subalternes. Il en est ainsi lorsque les superviseurs sont chargés de superviser le travail effectué plutôt que les employés eux-mêmes ou lorsque le nombre de subalternes est minime. Dans *Le Conseil des ports nationaux* (1980), 41 di 126; et [1980] 3 Can LRBR 265 (CCRT nº 261) le Conseil déclarait ce qui suit:

De fait, la responsabilité principale des superviseurs au sein du service des finances au bureau chef est de *«voir à ce que le travail soit effectué à temps»*. Ils participent personnellement au travail destiné à fournir à l'agent financier en chef les renseignements dont il a besoin. Leur autorité sur les quelques commis qu'ils supervisent se résume à voir à ce que les données soient recueillies et mises en forme. **En réalité, ils sont chargés de superviser le travail effectué plutôt que les employés eux-mêmes et ils pourraient être inclus dans l'unité de négociation**, exception faite du superviseur des recettes des jetées dont relèvent 33 commis.

(pages 145; et 280; c'est nous qui soulignons)

[81] Dans *CFTO-TV Limited* (1981), 45 di 306 (CCRT nº 345), le Conseil faisait la distinction entre les sociétés de grande envergure et les petites entreprises où CFTO-TV est décrite comme suit:

... après Radio-Canada, la plus grande société de télédiffusion au pays. Elle compte parmi les cinq plus grandes stations de diffusion de l'Amérique du Nord...

(page 307)

et il s'est aussi prononcé sur la distinction à faire entre les superviseurs aptes à former une unité distincte et les chefs d'équipes, qui devraient être inclus avec leurs subalternes dans l'unité globale:

The employer's request for the creation of a "supervisors" unit has merit. Where possible it is more acceptable to separate employees whose duties include the supervision of others, primarily to allay the concern for perceived conflict of loyalties. The Board is also aware that the specific concerns of supervisors may become secondary to those of the other employees if they are included in the same bargaining unit. **In smaller entities it is not always feasible to have units of a few supervisors**. Therefore it becomes necessary to include them with other employees in order to extend collective bargaining to them as contemplated by section 125(4) of the *Code*.

The size of the employer's operations and its structure is compatible with the formation of a "supervisors" unit composed of probably first and second level supervision. The duties and functions of the engineering supervisors and news manager as presented are consistent with first level supervision. They would be appropriate for inclusion in a supervisors' unit. **But those working under them, who are called supervisors, we would characterize as "lead hands" and consider they are properly included in the all-employee unit**.

(page 312; emphasis added)

La demande de l'employeur quant à la création d'une unité formée de «superviseurs» n'est pas sans être fondée. Il vaut mieux séparer, quand faire se peut, les superviseurs de leurs subalternes afin d'éviter, en tout premier lieu, ce que l'on pourrait appeler les conflits d'allégeance. Le Conseil n'ignore pas non plus que les préoccupations des superviseurs peuvent devenir secondaires par rapport à celles de leurs subordonnés s'ils sont tous compris dans la même unité de négociation. **Dans les petites entreprises, il n'est pas toujours possible de former une unité composée de quelques superviseurs** et il devient donc nécessaire de les grouper avec les autres employés pour qu'ils puissent profiter de la négociation collective comme le prévoit le paragraphe 125(4) du *Code*.

Par leur étendue et leur structure, les services de l'employeur permettent la formation d'une unité de «superviseurs» qui comprendra probablement des employés au premier et au deuxième palier de surveillance. D'après la description de leurs tâches et de leurs fonctions, les superviseurs techniques et le chef du service des nouvelles exercent la surveillance au premier palier. Il y aurait lieu de les inclure dans une unité de superviseurs. **Quant à leur subordonnés appelés superviseurs, nous les considérons comme des «chefs d'équipe» et nous estimons qu'ils doivent faire partie de l'unité de négociation globale**.

(page 312; c'est nous qui soulignons)

[82] In *Canadian Broadcasting Corporation* (1984), 55 di 197 (CLRB no. 461), the Board dealt with an application by a union to, *inter alia*, include a group of supervisors in an existing unit of technicians already comprised of "supervisory technicians." In that matter, the Board decided that including the supervisors in the same unit as the employees working under them was inappropriate. However, this was a large company:

Having reviewed the entire evidence and more particularly the testimony of Group 8 and C technicians, their job descriptions and having compared these with supervisory job descriptions and testimony of supervisors, we are satisfied that **there exists a different degree of supervisory duties between MS supervisors and NABET supervising technicians** which warrants including supervisors in a unit or units of their own. Supervisors have more responsibility and more freedom of thought and action, have a one thousand dollar ($1,000) spending authorization, do more coordination and assigning, authorize leaves of absence, are responsible for budgets, NABET technicians' performance appraisals, recommendations for NABET technicians' merit increases, participate in the hiring process and in the selection of permanent and temporary personnel and represent the employer during off hours. They also gather facts concerning grievances and they are responsible for recommending to management and communicating management's decisions on the subject. It would not be appropriate to include supervisors with those employees they supervise as it would result in placing them in a situation of probable conflict of interest in the performance of their duties as revealed by the evidence. **In conclusion,**

[82] Dans *Société Radio-Canada* (1984), 55 di 197 (CCRT nº 461), le Conseil faisait face à une demande dans laquelle le syndicat lui demandait entre autres d'inclure un groupe de superviseurs dans une unité existante de techniciens qui comprenait déjà des «techniciens superviseurs». Le Conseil décidait alors qu'il n'était pas approprié d'inclure les superviseurs dans la même unité que les employés qu'ils supervisaient. Il s'agissait toutefois d'une grande entreprise:

Après avoir examiné toute la preuve, et plus particulièrement les témoignages des techniciens des groupes 8 et C et leurs descriptions de tâches, et après les avoir comparés aux descriptions de tâches et aux témoignages des superviseurs, nous sommes convaincus **qu'il existe une différence de degré entre les fonctions de supervision des superviseurs EC et celles des techniciens superviseurs de NABET**, et que cette différence justifie l'inclusion des superviseurs dans une ou plusieurs unités qui leur sont propres. Les superviseurs ont plus de responsabilités et plus de liberté de pensée et d'action, ont une autorisation de dépenser de mille (1 000) dollars, s'occupent davantage de coordination et d'attribution des tâches, autorisent les congés, sont chargés de budgets, de l'évaluation de rendement des techniciens de NABET et des recommandations d'augmentation au mérite des techniciens de NABET. Ils participent au processus d'embauchage et à la sélection du personnel temporaire et permanent. Ils représentent l'employeur en dehors des heures normales de travail. Ils recueillent aussi les faits relatifs aux griefs, et ils sont chargés de faire des recommandations à la direction concernant ceux-ci et de communiquer les décisions de la direction. Il n'y aurait pas lieu d'inclure les superviseurs avec les employés qu'ils

supervisors have a different community of interest than NABET supervisory technicians.

(pages 229-230; emphasis added)

[83] In another decision, also in the television industry, the Board was asked to decide on two matters. The first matter was a certification application in which the employer was challenging the inclusion of some positions in the unit being sought because of their management responsibilities. The evidence revealed that although the incumbents had some supervisory duties such as staffing interviews, performance appraisals, data reporting for budget purposes, equipment purchases, etc., the decision-making authority was held by management. The second matter, where the facts were similar to those just described, was an application for review in which the union was seeking to have certain supervisory positions included in the existing unit.

[84] In both matters, the Board found that the individuals were employees who should be included in the all-employee unit, and said the following:

> There is no evidence that the two incumbents are responsible for hiring staff. It must be said that they were involved in hiring personnel. However, according to the evidence, the ultimate authority to hire in these instances rests with the general manager. The power to recommend is not equivalent to the power to decide in that it cannot be described as "finally determinative." Hence, the ability to effectively recommend is not a criterion retained by the Board to determine management functions. (See *British Columbia Telephone Company* (1976), 20 di 239; [1976] 1 Can LRBR 273; and 76 CLLC 16,015 (CLRB no. 58); and *Radio Saguenay Limitée* (1981), 43 di 228 (CLRB no. 310).)
>
> Furthermore, there is no evidence that they have the power to promote or demote members of their production teams nor do they have the authority to discipline them. Finally, their participation in establishing budgets is either non-existent or limited to recommendations requiring approval.
>
> The Board is convinced that the persons performing the functions of producer at CHMI do not perform managerial duties to the extent that they must be excluded from the bargaining unit.
>
> This finding is in keeping with previous decisions of the Board in which it determined producers to be employees, more specifically in *CHLT Télé-7 Limitée* (1976), 13 di 49; [1976]

supervisent, puisque cela reviendrait à les placer dans une situation de conflit d'intérêts probable dans l'exécution de leurs fonctions, comme l'a révélé la preuve. **En somme, les intérêts des superviseurs sont différents de ceux des techniciens superviseurs de NABET.**

(pages 229-230; c'est nous qui soulignons)

[83] Dans une autre décision, toujours dans l'industrie de la télédiffusion, le Conseil devait se prononcer sur deux dossiers. Le premier dossier portait sur une demande d'accréditation dans laquelle l'employeur contestait l'inclusion de certains postes dans l'unité recherchée en raison des fonctions de gestion de ceux-ci. La preuve a révélé que bien que les titulaires avaient certaines responsabilités de supervision, par exemple, les entrevues pour combler des postes, l'évaluation de rendement, la présentation de données aux fins d'établissement des budgets, l'achat de matériel, etc., ils n'avaient pas de pouvoirs décisionnels, lesquels relevaient de la direction. Le deuxième dossier portait sur une demande de révision dans laquelle le syndicat cherchait à inclure certains postes de superviseurs dans l'unité existante, où les faits étaient semblables à ceux décrits ci-dessus.

[84] Dans un cas comme dans l'autre, le Conseil a décidé que les personnes étaient des employés qui devraient être inclus dans les unités globales, et s'est exprimé ainsi:

> Il n'existe aucune preuve que les deux titulaires en question sont chargés d'embaucher le personnel. Il faut dire qu'ils participaient à l'embauchage. Toutefois, selon la preuve, le pouvoir d'embaucher en pareil cas relève en dernier ressort du directeur général. Le pouvoir de recommander n'équivaut pas au pouvoir de décider en ce sens qu'on ne peut pas dire qu'il est «déterminant». La capacité de faire une recommandation efficace n'est donc pas un critère retenu par le Conseil lorsqu'il s'agit de déterminer les fonctions de gestion. (Voir *British Columbia Telephone Company* (1976), 20 di 239; [1976] 1 Can LRBR 273; et 76 CLLC 16,015 (CCRT nº 58); et *Radio Saguenay Limitée* (1981), 43 di 228 (CCRT nº 310).)
>
> En outre, il n'existe aucune preuve que les titulaires de ces postes ont un pouvoir en ce qui concerne la promotion ou la rétrogradation des membres de leurs équipes de production ou qu'ils ont le pouvoir de prendre des mesures disciplinaires contre ceux-ci. Enfin, leur participation à l'établissement des budgets est inexistante ou encore limitée à des recommandations qui doivent être approuvées.
>
> Le Conseil est convaincu que les personnes qui remplissent les fonctions de réalisateur à CHMI ne s'occupent pas de la gestion à un point tel qu'elles doivent être exclues de l'unité de négociation.
>
> Cette conclusion est conforme aux décisions antérieures dans lesquelles le Conseil a conclu que les réalisateurs étaient des employés, plus précisément dans *CHLT Télé-7 Limitée* (1976),

2 Can LRBR 76; and 76 CLLC 16,025 (CLRB no. 61); and *Radio Saguenay Limitée*, *supra*.

...

Production Manager

This person is responsible for producing programs done outside the station. He occasionally hires freelancers for a set fee in accordance with a budget established by the general manager to whom he reports. He spends approximately 15 to 20% of his time editing and doing camera work.

One month prior to this hearing, the production manager for the first time participated with the general manager in hiring a production assistant. According to the evidence, the hiring was done with the full involvement and input of the station manager who made the final decision.

The incumbent has no decision-making ability in terms of budgets although there are some information-gathering responsibilities for budget purposes. Furthermore, the production manager does not have the authority to purchase equipment without the approval of the station manager.

The Board finds the responsibilities and functions of the production manager in this instance to be similar to those associated with the professional duties of the producers.

The employer argued that the incumbent's authority and responsibilities will increase greatly when the station is in full swing in the area of outside production, and that the position should therefore be excluded. According to the employer, this person will be involved in decisions of a labour relations nature and will have access to the employer's labour relations and other business strategies.

The Board does not agree with that statement. In its opinion, it must look into the actual situation, that is, the facts as they are known to the Board at the time of the hearing. The Board had the opportunity to look into a similar situation in *Coopérative de Télévision de l'Outaouais* (1975), 10 di 27; [1975] 2 Can LRBR 278; and 75 CLLC 16,178 (CLRB no. 49), where it said the following:

"... In this regard, the Board must reject the employer's contention that one must consider not only the role that such persons play at the present time, but also the authority they may be expected to wield, should the undertaking develop normally. The Board cannot base its decisions on hypothetical considerations. It can only take into consideration the actual situation as shown in the evidence adduced. If this situation later changes, the employer may file an application under section 119 [now section 18] of the *Code* in order to have the certification order amended accordingly.

(pages 28; 280; and 1289)"

In the present circumstances, the Board has reached the conclusion that the production manager is an employee within the meaning of the *Code* and should be included in the bargaining unit. If the circumstances change significantly as

13 di 49; [1976] 2 Can LRBR 76; et 76 CLLC 16,025 (CCRT n° 61); et *Radio Saguenay Limitée*, *supra*.

...

Chef de la production

Le titulaire de ce poste est chargé de réaliser des émissions de l'extérieur. Il embauche parfois des pigistes à un prix fixe conformément au budget établi par le directeur général dont il relève. Il passe environ 15 à 20 % de son temps à faire du travail de rédacteur ou de cameraman.

Un mois avant l'audience, le chef de la production a pour la première fois participé avec le directeur général à l'embauchage d'un adjoint à la production. Selon la preuve, l'embauchage a été effectué avec la pleine participation et collaboration du directeur de la station, qui a pris la décision finale.

Le titulaire de ce poste ne possède aucun pouvoir en ce qui concerne la prise de décisions relatives aux budgets, mais il est chargé de recueillir certains renseignements à cette fin. En outre, le chef de la production n'est pas autorisé à acheter du matériel sans l'approbation du directeur de la station.

Le Conseil conclut que les responsabilités et fonctions du chef de la production en l'espèce sont similaires à celles qui sont associées aux obligations professionnelles des réalisateurs.

L'employeur a soutenu que le pouvoir et les responsabilités du titulaire du poste augmenteront considérablement lorsque la station fonctionnera pleinement dans le domaine de la production extérieure, et que le poste devrait donc être exclu. Selon l'employeur, cette personne participera aux décisions en matière de relations du travail et aura accès aux stratégies relatives aux relations du travail et aux autres stratégies commerciales de l'employeur.

Le Conseil ne souscrit pas à ce point de vue. A son avis, il faut examiner la situation telle qu'elle existe, c'est -à-dire les faits dont le Conseil a connaissance au moment de l'audience. Le Conseil a eu l'occasion d'examiner une situation similaire dans *Coopérative de Télévision de l'Outaouais* (1975), 10 di 27; [1975] 2 Can LRBR 278; et 75 CLLC 16,178 (CCRT n° 49), dans laquelle il a déclaré ce qui suit;

«... À cet égard, le Conseil doit rejeter l'argument de l'employeur selon qui il importe de considérer non seulement le rôle que jouent présentement ces personnes mais l'autorité qu'elles exerceront sans doute si l'entreprise se développe normalement. Le Conseil ne peut baser ses décisions sur des hypothétiques. Il ne peut tenir compte que de la situation qui lui est révélée par la preuve. Si cette situation devait changer, l'employeur pourra toujours se prévaloir du recours que lui fournit l'article 119 [maintenant article 18] du *Code* pour faire modifier l'ordonnance d'accréditation en conséquence.

(pages 28; 280; et 1289)»

En l'espèce, le Conseil en est arrivé à la conclusion que le chef de la production est un employé au sens du *Code* et qu'il devrait être inclus dans l'unité de négociation. Si la situation change énormément comme l'employeur le laisse entendre,

the employer suggests, the matter can then be brought back before the Board for further consideration.

...

Sports Director

The incumbent of that position was called to testify with respect to his functions and duties. The evidence revealed that, contrary to the employer's allegations, the sports director does not have the same authority and responsibilities as the news director. While he supervises the sports reporters and gives them assignments, he has no authority to hire or dismiss the employees under his supervision although he has the ability to make recommendations. He explained his involvement in the hiring of regular or part-time sports reporters. The process followed is the same in all cases: his responsibilities are to screen the applications he receives and to submit his recommendation to the assistant manager who approves or rejects it. When the sports director obtains that approval, he then informs the successful candidate of the decision as well as the rate of pay set by the assistant general manager. In the case of dismissals, it is the assistant general manager who decides. His role is more or less one of lip service. He informs the employee of a decision made by someone else. Finally, the sports director has no input in the preparation of budgets.

The Board in *Greyhound Lines of Canada*, *supra*, looked into what is the dividing line between managerial and supervisory functions. One of the criteria it established is that a person acting merely as a conduit between management and employees is considered to be an employee within the meaning of the *Code*. We conclude this to be the case with regard to the sports director. He has no meaningful participation in the real decision-making concerning company policies nor does he exercise any independent discretionary judgement pertaining to staff relations issues. He merely transmits to employees the decisions made by the managerial team.

In view of the evidence adduced, this panel could not find that there existed any potential conflict of interest in this situation, as described in *Bank of Nova Scotia*, *supra*. In our view, the sports director is at best a supervisor. Consequently we find him to be an employee under the *Code* and **to be appropriate for inclusion in the bargaining unit**.

(*Western Manitoba Broadcasters Limited* (1991), 85 di 120 (CLRB no. 876), pages 134-135; and 141-142; emphasis added)

[85] In *Verreault Maritime Inc.* (1993), 92 di 29 (CLRB no. 1013), the Board found that the inclusion of the chief engineer in the all-employee unit would be in the interest of industrial peace and would not create conflicts of interest with the other employees of the unit.

- Apart from the captain and the chief engineer, the licensed personnel of the "Port Méchins" dredge during the 1992 season

l'affaire pourra alors être soumise de nouveau au Conseil en vue d'un autre examen.

...

Directeur du service des sports

Le titulaire de ce poste a été appelé à témoigner au sujet de ses fonctions et responsabilités. La preuve a révélé que, contrairement aux allégations de l'employeur, le directeur du service des sports a les mêmes pouvoirs et les mêmes responsabilités que le directeur du service des nouvelles. Il assigne le travail aux reporters sportifs et les supervise, mais il n'est pas autorisé à embaucher ou à congédier les employés qu'il supervise, bien qu'il puisse faire des recommandations. Il a donné des explications au sujet de sa participation à l'embauchage des reporters sportifs réguliers ou à temps partiel. La procédure suivie est la même dans tous les cas: il est chargé de sélectionner les demandes qu'il reçoit et de soumettre sa recommandation au directeur adjoint, en vue de son approbation. Lorsque le directeur du service des sports obtient cette approbation, il informe l'heureux candidat de la décision ainsi que du taux de rémunération établi par l'adjoint du directeur général. Quant aux congédiements, c'est l'adjoint du directeur général qui prend les décisions. Il joue plus ou moins un rôle de messager. Il informe l'employé d'une décision prise par quelqu'un d'autre. Enfin, le directeur du service des sports ne collabore pas à la préparation des budgets.

Dans *Greyhound Lines of Cananda*, *supra*, le Conseil a examiné ce qui est la ligne de démarcation entre les fonctions de gestion et les fonctions de supervision. L'un des critères qu'il a établi est que celui qui agit simplement à titre d'intermédiaire entre la direction et les employés est considéré comme un employé au sens du Code. Nous concluons que c'est le cas en ce qui concerne le directeur du service des sports. Il ne participe pas vraiment à la prise de décisions au sujet des politiques de l'entreprise et il n'exerce pas un jugement discrétionnaire indépendant dans le domaine des relations de travail. Il transmet simplement aux employés les décisions qui sont prises par l'équipe de gestion.

Compte tenu de la preuve, les membres ici présents n'ont pas pu conclure qu'il existait en l'espèce un conflit possible d'intérêts comme celui qui a été décrit dans *Banque de Nouvelle-Ecosse*, *supra*. À notre avis, le directeur du service des sports est tout au plus un superviseur. Nous concluons donc qu'il s'agit d'un employé au sens du *Code* **et qu'il est opportun de l'inclure dans l'unité de négociation**.

(*Western Manitoba Broadcasters Limited* (1991), 85 di 120 (CCRT n° 876), pages 134-135 et 141-142; c'est nous qui soulignons;)

[85] Dans *Verreault Maritime Inc.* (1993), 92 di 29 (CCRT n° 1013), le Conseil a déterminé que l'inclusion du chef mécanicien dans l'unité globale favorisait la paix industrielle et n'engendrait pas de conflits d'intérêts avec les autres employés de l'unité.

- Outre le capitaine et le chef mécanicien, le personnel breveté de la drague «Port Méchins», au cours de la saison 1992, se

consisted of two engineers and two bridge officers. The rest of the crew consisted of dredge operators, sailors, pump men and a cook.

- The chief engineer is responsible for the operation of the engines and other machinery. The engineers and the pump men are his immediate subordinates, while the other crew members report to the captain.

- Although the captain and the chief engineer are each responsible for a department, the captain is "the most responsible," as Richard Beaupré, the employer's executive vice-president, explained. According to Mr. Beaupré, the captain is the person ultimately responsible for all activities of whatever nature on board the vessel; he has the final authority to make the decisions necessary for its proper operation.

- The number and classification of licensed employees required for the operation of the "Port Méchins" dredge are determined by applicable legislation and regulations. The seagoing personnel is selected from a list of applicants by the employer's administrative personnel, in other words by manager Denis Caron. These applicants are referred to the captain and the chief engineer, who may in this way select employees and recommend candidates. Their suggestions are not necessarily accepted (which was the case in 1992), that is to say they do not have the authority to make the final choice of employees.

- The captain and the chief engineer determine work and watch schedules and assign tasks to the employees in their respective departments according to their individual qualifications. The chief engineer explained that in the case of the engine room, the watch schedule is set in accordance with traditional rules. In this respect, he is required to intervene only to interpret and apply these rules if there is a problem.

- At the end of the 1992 season, the captain and the chief engineer assessed the performance of the employees under their supervision and submitted their reports to the manager.

- During the 1992 season, the captain and the chief engineer neither reprimanded nor disciplined the employees of the "Port Méchins" dredge.

- The chief engineer does not decide to lay off employees for long or short periods, even if he believes a personnel reduction is necessary. During the 1992 season, the captain, in consultation with manager Caron, exercised this authority. The same thing happened at the end of the season, when the captain advised the chief engineer that he and all the employees in his department would be laid off as soon as the ship reached port, even before completion of the work of putting the ship away for the winter. This decision was made jointly by the captain and the manager. The work was assigned to Verreault Navigation.

- The captain and the chief engineer, within their respective area of authority, are responsible for the co-ordination and liaison with the Coast Guard during inspections at the start of the season and the periodic inspections provided for under legislation and the regulations.

composait de deux mécaniciens et deux officiers de pont. Le reste de l'équipage se composait d'opérateurs de draguette, de matelots, d'hommes de pompe et d'un cuisinier.

- Le chef mécanicien est responsable du fonctionnement des moteurs et des autres pièces de machinerie. Les mécaniciens et les hommes de pompe sont sous sa responsabilité immédiate alors que les autres membres de l'équipage relèvent du capitaine.

- Bien que le capitaine et le chef mécanicien soient responsables chacun d'un département, le capitaine est «le plus responsable», comme l'a expliqué le vice-président exécutif de l'employeur, Richard Beaupré. Selon ce dernier, le capitaine est la personne ultimement responsable des activités de toute nature à bord du bâtiment; il a l'autorité définitive en ce qui a trait aux décisions nécessaires à la bonne marche des activités.

- Le nombre et la classification des employés brevetés nécessaires au fonctionnement de la drague «Port Méchins» sont déterminés par la loi et la réglementation applicables. Le personnel navigant est sélectionné, à partir d'une liste de candidats, par le personnel administratif de l'employeur, ce qui signifie, dans les faits, par le gérant Denis Caron. Ces candidats sont référés au capitaine et au chef mécanicien. Ceux-ci participent de cette façon à la sélection des employés et peuvent eux-mêmes proposer des candidats. Leurs suggestions ne sont pas nécessairement acceptées (ce qui a été le cas en 1992) et le choix définitif des employés ne relève donc pas de leur autorité.

- Le capitaine et le chef mécanicien déterminent les horaires de travail et de garde et assignent les tâches aux employés de leur département, selon les compétences de chacun. Dans le cas de la salle des moteurs, le chef mécanicien a expliqué que les horaires de garde sont établis en fonction des us et coutumes du secteur. À cet égard, son intervention ne sera requise que pour interpréter et appliquer ces règles en cas de problème.

- A la fin de la saison 1992, le capitaine et le chef mécanicien ont procédé a l'évaluation de rendement des employés sous leur responsabilité et l'ont transmise au gérant.

- Au cours de la saison 1992, le capitaine et le chef mécanicien n'ont ni fait de réprimande ni imposé de mesure disciplinaire aux employés de la drague «Port Méchins».

-Le chef mécanicien ne décide pas des mises à pied ou des cessations temporaires de travail même si, selon lui, une réduction de personnel serait nécessaire. Au cours de la saison 1992, c'est le capitaine qui a exercé cette autorité, en consultation avec le gérant M. Caron. C'est aussi ce qui s'est produit à la fin de la saison, lorsque le capitaine a avisé le chef mécanicien qu'il serait mis à pied, ainsi que tous les employés de son département, dès l'arrivée au port et avant même que les travaux de remisage du bâtiment pour l'hiver ne soient complétés. Cette décision a été prise en collaboration par le capitaine et le gérant. Ces travaux ont été confiés à Verreault Navigation.

- Le capitaine et le chef mécanicien, chacun dans leur sphère d'activités, assurent la coordination et la liaison avec le personnel de la Garde côtière lors des inspections de début de saison ou lors des inspections périodiques prévues par la loi et les règlements.

- At the start of the 1992 season, the captain and the chief engineer assessed the repairs needed by the ship for the navigation season. This assessment was forwarded to the employer, which prepared its budget estimates in light of the information it contained.

They also determined what supplies and equipment were required for the operation of the dredge. This exercise is also carried on throughout the season. The chief engineer must ensure that fuel, oil and the usual equipment are on board, to avoid having to stop in order to carry out minor or routine repairs. For this purpose, he periodically draws up a list of supplies to be purchased and gives it to the captain who forwards it to company officials. The chief engineer does not know the cost of the orders he prepares, because he does not have a price list. The purchases are made by representatives of the Verreault Group. The captain must also prepare similar lists for navigation activities.

If subcontractors are required to do repairs, for example when the boat is docked away from home port, the captain or chief engineer, in consultation with administrative personnel, may be responsible, depending on the situation, for finding these subcontractors and co-ordinating their work.

Decision

The Board considers that the chief engineer is an employee within the meaning of the *Code* and must be included in the bargaining unit. In view of the nature of and the manner in which he discharges his duties, the chief engineer is a department head who does not have decision-making powers with respect to the employees under his supervision. Although he sets work schedules and assigns tasks, the authority he exercises over licensed and non-licensed personnel is of a technical and professional nature.

His participation in the selection and evaluation of personnel is not related to management authority. The fact that he must on occasion make routine decisions or recommendations which, if followed, may have a certain effect on the personnel he supervises, is not sufficient not to consider him an employee. He has no decision-making power in this respect. Similarly, the advice and opinions he gives the employer, for example with respect to repairs to be made at the beginning of and during the season, and the decisions he makes when he draws up the list of supplies to be purchased to ensure the proper operation of the dredge, are not attributes of a person who performs management functions. In performing these duties, he puts his knowledge and professional expertise at the service of the employer.

In *Island Telephone Company Limited* (1990), 81 di 126 (CLRB no. 811), the Board reviewed the general principles and rules developed by it and by other tribunals to interpret the concepts of management and supervision associated with the word "employee". It is relevant to reproduce here the section applicable to this case.

...

- Au début de la saison 1992, le capitaine et le chef mécanicien ont fait une évaluation des réparations nécessaires au bâtiment en vue de la saison de navigation. Cette évaluation a été remise à l'employeur qui a établi des prévisions budgétaires en fonction des renseignements qu'elle contenait.

Ils ont aussi déterminé les besoins en fournitures et en équipement nécessaires aux activités de la drague. Cet exercice se fait aussi pendant toute la saison. Ainsi, le chef mécanicien doit s'assurer d'avoir à bord l'essence, l'huile et les pièces d'équipement usuelles afin d'éviter que le bateau ne soit arrêté pour procéder à des réparations mineures ou courantes. À cet effet, il dresse périodiquement une liste des achats à faire et la remet au capitaine qui la transmet aux responsables de la compagnie. Le chef mécanicien ne connaît pas le coût des commandes qu'il prépare, parce qu'il n'a pas de liste de prix. Les achats sont faits par les représentants du groupe Verreault. Le capitaine doit préparer aussi de telles listes pour les activités de navigation.

S'il faut avoir recours à des sous-traitants pour des réparations, par exemple lorsque le bateau est à quai ailleurs qu'à son port d'attache, le capitaine ou le chef mécanicien, en consultation avec le personnel administratif, peuvent être responsables, selon le cas, de trouver ces sous-traitants et de coordonner leur travail.

La décision

Le Conseil estime que le chef mécanicien est un employé au sens du *Code* et doit être inclus dans l'unité de négociation. La nature et les modalités d'exécution de ses fonctions font du chef mécanicien un chef d'équipe qui n'exerce pas de pouvoir décisionnel à l'égard des employés qui relèvent de lui. Bien qu'il établisse les horaires de travail et assigne les tâches, l'autorité qu'il exerce sur le personnel breveté et non breveté est d'ordre technique et professionnel.

Sa participation à la sélection du personnel et à son évaluation n'a rien à voir avec le pouvoir de direction. Qu'il soit appelé à l'occasion à prendre des décisions courantes ou à faire des recommandations qui, si elles sont suivies, peuvent avoir une certaine influence sur le personnel qu'il dirige, n'est pas suffisant pour l'exclure de la notion d'employé. Il n'exerce pas de pouvoir décisionnel à cet égard. De la même manière, les conseils et les opinions dont il fait part à l'employeur, par exemple concernant les réparations à effectuer en début ou en cours de saison ou les décisions qui'il prend lorsqu'il dresse la liste des achats à faire pour assurer le bon fonctionnement de la drague, ne sont pas des attributs d'une personne qui exerce des fonctions de direction. Ce faisant, il met au service de l'employeur ses connaissances et son expertise professionnelles.

Dans *Island Telephone Company Limited* (1990), 81 di 126 (CCRT n° 811), le Conseil a passé en revue les principes généraux et les règles élaborés par le Conseil et d'autres tribunaux pour interpréter les notions de direction et de supervision auxquelles se rapporte le mot «employé». Il est utile de reproduire ici les éléments applicables au présent dossier:

...

In that case, the Board decided that first-level managers who had to perform much broader duties than the chief engineer were employees under the *Code*. The chief engineer plays an active and important role in the activities of the "Port Méchins" dredge; however, this role is primarily of a professional nature, and the supervisory component does not prevent him from being an employee within the meaning of the *Code*.

...

In view of our decision to exclude the captain from the bargaining unit, there is no reason to establish a separate unit for the chief engineer alone. The powers he exercises are not such as to create conflicts of interest with the other employees in the bargaining unit, and it would not be in the interest of harmonious industrial relations to establish such a bargaining unit.

(pages 31-35; emphasis added)

Dans cette affaire, le Conseil a décidé que les gestionnaires de premier niveau, dont l'étendue des fonctions était beaucoup plus grande que celle du chef mécanicien, étaient des employés au sens du *Code*. Ce dernier exerce un rôle actif et important dans la mise en oeuvre des activités de la drague «Port Méchins»; cependant, ce rôle est d'abord un rôle de nature professionnelle et la part de supervision qu'il comporte ne l'empêche pas d'être un employé au sens du *Code*.

...

Compte tenu de la décision d'exclure le capitaine de l'unité de négociation, il n'y a pas lieu de créer une unité distincte composée du chef mécanicien. Les pouvoirs qu'il exerce ne sont pas de nature à engendrer de conflits d'intérêts avec les autres employés de l'unité de négociation, et la paix industrielle ne serait pas favorisée par la création d'une telle unité négociation.

(pages 31-35; c'est nous qui soulignons)

[86] The conclusion to be drawn from the above analysis is that there is no simple method for the determination of appropriate bargaining units and the positions that should be included or excluded. In some cases, supervisors are excluded from the unit of employees under their supervision because of conflicts of interest, while in others they are included. The decision must be based entirely on the particular facts of each matter before the Board. Nevertheless, certain facts may lead the Board in one direction or another, depending on circumstances.

[87] A number of criteria that may influence the Board can be drawn from the above decisions:

- The size of the bargaining unit. The viability of a bargaining unit (its chances of survival) increases with its number of employees. The Board is thus more likely to find a separate unit of supervisors appropriate if it includes a large number of supervisors. A unit with 100 employees will have better chances of survival through its numeric strength than a unit with only ten employees.

- The number of subordinate employees. A supervisor with many subordinates will be seen more as a real supervisor, while one who supervises few employees will be seen as a team leader and therefore included in the same unit as his/her subordinates.

- The type of supervisory functions. A person with supervisory functions that make up most or the core of

[86] La conclusion à tirer de l'analyse qui précède est qu'il n'y a pas de formule simple pour déterminer la composition des unités habiles à négocier collectivement et les postes qui peuvent y être inclus ou en être exclus. Dans certains cas, les superviseurs sont exclus de l'unité englobant les employés supervisés, pour raisons de conflits d'intérêts, alors que dans d'autres ils sont inclus. La décision doit dépendre entièrement des faits qui ressortent à l'égard de chaque affaire devant le Conseil. Cependant, l'existence de certains faits pourrait amener le Conseil à aller dans une direction ou dans l'autre, selon les circonstances.

[87] On pourrait extraire des décisions précitées certains critères qui peuvent influencer le Conseil, soit:

- La taille de l'unité de négociation. La viabilité d'une unité de négociation (ses chances de survie) augmente en fonction du nombre d'employés qu'elle comprend. Donc, le Conseil sera plus porté à juger habile à négocier une unité distincte de superviseurs si celle-ci comprend un nombre élevé de superviseurs. Une unité qui comprend 100 employés aura plus de chances de survie par le rapport de forces, qu'une unité qui ne comprend qu'une dizaine d'employés.

- Le nombre de subalternes. Un superviseur dont relève un nombre élevé de subalternes sera davantage perçu comme un vrai superviseur, alors que celui qui n'a que peu de personnes à sa charge sera plutôt perçu comme chef d'équipe et sera donc inclus dans la même unité que ses subalternes.

- La nature des fonctions de supervision. Une personne dont les fonctions de supervision forment la majeure

his/her responsibilities will be seen differently than someone whose supervisory duties towards subordinates are basically limited to their orientation and training, straightforward coordination of their work, or advice, guidance or help. This difference could be defined as staff supervision as opposed to work supervision, or as administrative supervision as opposed to professional or technical supervision.

- Decision-making authority. The difference between a team leader and a "real" supervisor can be compared to that between a supervisor and a manager. A person who acts as a conduit between his/her subordinate employees and his/her line supervisor, who must work closely with the latter and has little latitude for his own decisions on certain situations such as granting leave, approving overtime, evaluating performance independently, authorizing expenditures based on a pre-determined budget or salary increases within a pre-determined pay scale, etc., can only be considered a team leader.

- The nature of the work. A person whose duties partly include the same work as his/her subordinate employees and who works with them in a team is more likely to be seen as a team leader. If the subordinates are unionized, the Board will tend to include the team leader who is doing the work of the bargaining unit within this same unit rather than in a separate unit of supervisors, even if this work accounts for only part of his/her duties.

[88] It should be noted that none of the above criteria is singly determinative. If, in a given case, the circumstances are such that most of these criteria apply, such that the reasonable finding is that a group of persons is mostly made up of team leaders and not "real" supervisors, the Board is more likely to include them in the all-employee unit with the employees working under their supervision rather than create a separate unit.

[89] Some provincial authorities are moving in the same direction, that of differentiating between two levels of supervisors: team leaders who tend to have a greater community of interest with their subordinates and can be included with them in the same bargaining unit and "real" supervisors who meet the definition of employee within the meaning of the *Code* but who are at a higher

partie ou l'essence de ses responsabilités sera vue différemment d'une personne dont les responsabilités de supervision envers ses subalternes se limitent plus ou moins à leur formation et orientation, à la simple coordination de leur travail ou à des conseils, de l'orientation ou de l'aide. Cette distinction pourrait-être définie comme la supervision du personnel contrairement à la supervision du travail, ou encore, la supervision administrative contrairement à la supervision professionnelle ou technique.

- Capacité de décider. La différence entre un chef d'équipe et un «vrai» superviseur est comparable à celle qui existe entre un superviseur et un gestionnaire. Une personne qui agit comme simple porte-parole entre ses subalternes et son superviseur hiérarchique et qui doit collaborer étroitement avec ce dernier avec peu de marge de manoeuvre pour décider d'elle-même de certaines situations qui s'imposent, par exemple, accorder des congés, autoriser le temps supplémentaire, évaluer les rendements de façon autonome, autoriser des dépenses selon un budget pré-déterminé, autoriser des augmentation salariales à l'intérieur d'une échelle de salaire pré-déterminée, etc., ne pourrait être considérée autrement que comme chef d'équipe.

- La nature du travail. Une personne dont les fonctions incluent en partie le même travail que ses subalternes et qui travaille en équipe avec eux sera davantage perçue comme chef d'équipe. Si les subalternes sont syndiqués, le Conseil aura tendance à inclure un chef d'équipe qui accomplit le travail de l'unité de négociation dans cette même unité plutôt que dans une unité distincte de superviseurs, même si ce travail ne représente qu'une partie de ses fonctions.

[88] Il est à noter qu'aucun des critères susmentionnés n'est déterminant en lui-même. Si les circonstances d'un cas particulier sont telles que les critères s'appliquent en majeure partie, de sorte que la conclusion raisonnable est qu'un groupe de personnes est composé principalement de chefs d'équipe et non de «réels» superviseurs, le Conseil aura tendance à les inclure dans l'unité globale avec leurs subalternes plutôt que de désigner une unité distincte.

[89] Certaines instances provinciales s'orientent dans la même direction, c'est-à-dire qu'elles créent une distinction entre deux paliers de superviseurs: les chefs d'équipe qui tendent à avoir une plus grande communauté d'intérêts avec leurs subalternes et qui peuvent être inclus avec ceux-ci dans la même unité de négociation et les «vrais» superviseurs qui, bien qu'ils

level of the employer's organizational structure and thus closer to managers; the latter can form part of a separate bargaining unit to avoid potential conflicts of interest.

[90] In *Manitoba Food & Commercial Workers, Local 832 v. Kittson Investments Ltd.* (1990), 90 CLLC 16,036, the Manitoba Labour Board found that the assistant managers of hair salons should be included in the all-employee bargaining unit comprised of their subordinates. The employer had asked that the salon managers and assistant managers be excluded on the basis of managerial functions. However, the Manitoba Board found that the duties of both positions were not managerial, but supervisory, and that it would not hesitate to include them in the unit if it were not for certain aspects of the managers' duties, and so excluded the managers. The assistant managers were included in the all-employee unit. As for the managers, the Board found that their involvement in dismissal and discipline could cause a conflict of interest, but did qualify its decision by adding that it would not hesitate to include the managers in a separate unit if the union had the necessary majority support. Reproduced below are some excerpts of the Board's decision:

> ... The managers and assistant managers were somewhat more experienced than the other staff, and were paid somewhat more in recognition of this and of the responsibilities they assume in addition to their work as stylists. **It is clear that the vast majority of their time is spent doing exactly what the other salon employees do: cutting hair. McGhie agreed that they spend about 95 per cent of their time in styling**. When a customer arrives at the salon reception desk, there is no distinction between the manager, the assistant manager, and the other staff.
>
> ...
>
> The managers' and assistant managers' additional responsibilities relate **mainly to paper work, the scheduling of staff, and the physical management of the premises. They keep inventory records, and they make up daily and weekly reports of sales and productivity**. This is also something the thirds may be required to do.
>
> **Their primary additional responsibility according to McGhie was staff scheduling**, but this is something also that the thirds may be required to do. According to McGhie, **both managers and assistant managers do staff evaluations** in some salons, but a third is sometimes involved in these as well. The evaluations are submitted to head office and are reviewed

respectent la définition d'employé au sens où l'entend le *Code*, sont situés plus haut dans la hiérarchie organisationnelle de l'employeur, donc plus près des gestionnaires et pouvant être regroupés en unités de négociation distinctes à cause de la possibilité de conflits d'intérêts.

[90] Dans *Manitoba Food & Commercial Workers, Local 832* v. *Kittson Investments Ltd.* (1990), 90 CLLC 16, 036, la Commission des relations de travail du Manitoba a déterminé que les gérants-adjoints de salons de coiffure devaient faire partie de l'unité de négociation globale regroupant les subalternes. L'employeur avait demandé l'exclusion des gérants et des gérants-adjoints des salons en raison de fonctions de direction. La Commission a cependant conclu que ni l'un ni l'autre des deux postes ne comportaient de fonctions de direction, mais plutôt de supervision, et qu'elle n'aurait aucune hésitation à les inclure dans l'unité sauf pour certains aspects des responsabilités des gérants, qu'elle a exclus. Les gérants-adjoints ont été inclus dans l'unité globale. En ce qui concerne les gérants, la Commission a déterminé que leur participation dans le processus de renvoi et de discipline pourrait causer un conflit d'intérêts, bien qu'elle a cependant nuancé sa décision en notant qu'elle n'hésiterait pas à inclure les gérants dans une unité distincte si le syndicat avait le caractère représentatif requis. Voici certains extraits de cette décision:

> Les gérants et les gérants adjoints avaient un peu plus d'expérience que les autres employés et leur salaire était légèrement plus élevé pour tenir compte de cette réalité et des responsabilités supplémentaires qui s'ajoutaient à leurs tâches de coiffeur. **Il est clair que la plus grande partie du temps, 95 % aux dires de M^me^ McGhie, ils exécutent le même travail que les autres employés du salon, c'est-à-dire couper les cheveux des clients**. Lorsqu'un client se présente au salon, on ne fait aucune distinction entre le gérant, le gérant adjoint et les autres membres du personnel.
>
> ...
>
> Les responsabilités supplémentaires du gérant et du gérant adjoint comprennent **principalement du travail administratif, soit l'établissement de l'horaire de travail du personnel et la gestion physique des lieux. Ils tiennent les registres d'inventaire et préparent des relevés quotidiens et hebdomadaires des ventes et de la productivité**. Ces tâches peuvent aussi être accomplies par les tiers.
>
> **Leur principale responsabilité, parmi les tâches additionnelles qui leur sont confiées, selon M^me^ McGhie, est l'établissement des horaires de travail du personnel**, mais cette tâche peut aussi être confiée aux tiers. Aux dires de M^me^ McGhie, dans certains salons, **les gérants et les gérants adjoints ont la responsabilité d'évaluer le personnel**, mais

prior to any raises. **They also supervise the work the other stylists do to make sure the work is being done properly**.

Based on this evidence, the Board would have had no hesitation in including the managers and assistant managers in the proposed bargaining unit. Their additional responsibilities are not inherently or essentially managerial, and in any event, are not performed by them primarily.

However, there was evidence that suggested that at least some of the managers at least at times do have the authority to hire, promote, discipline, and even terminate employees, and have done so. McGhie cited several examples of instances where managers had warned employees or placed them on probation. She gave one example of a manager hiring an employee, one example of a demotion by a manager, and one example of a termination apparently by a manager. In cross-examination, she seemed to indicate that these actions were only taken after consultation with the area supervisor. Zamosky stated that she had admonished staff regarding their appearance and had given one a written warning. She also agreed she had the authority to hire and fire, but only in consultation with someone from head office, such as the area supervisor.

The power to fire is often cited as the litmus test of managerial authority, and without doubt, the existence and exercise of an independent power to dismiss is the most significant indicator of management status. **However, in this case, the Board questions whether all the salon managers as a classification can and do act independently in this area. Zamosky testified that the decision had to be made in consultation with management, and McGhie seemed to confirm this**. Moreover, given the number of employees, their inexperience, and high staff turnover, one might have expected more instances to be cited. One wonders if the examples given are isolated, indicating a sporadic exercise of such authority by two or three more aggressive or experienced staff. More importantly, the Board notes that the salon manager job description gives absolutely no indication that the managers have the authority to discharge or discipline. Under the heading "Areas of Responsibility" and the sub-heading "Personnel", it simply reads: "Support and training of staff - performance evaluation - staff meetings - staff relations." Particularly in light of the managers' general role and functions, the Board is inclined to the view that the managers as a group have very little independent decision-making power in this area, if at all.

Nevertheless, the evidence as to their participation in discharge and discipline, limited as it is, is enough to raise serious concerns as to the appropriateness of including

il arrive qu'un tiers participe aussi à cette activité. Les évaluations sont envoyées au siège social où on les examine avant d'accorder une augmentation salariale. **Les gérants et les gérants adjoints supervisent aussi le travail des autres coiffeurs pour s'assurer que le travail est exécuté selon les règles**.

Sur la foi de cette preuve, la Commission aurait inclus d'emblée les gérants et les gérants adjoints dans l'unité de négociation proposée. Les tâches additionnelles qui leur sont confiées ne sont pas essentiellement des fonctions de direction et elles ne sont pas non plus exécutées principalement par eux.

Cependant, des éléments de preuve indiquent qu'un certain nombre de gérants à tout le moins ont le pouvoir, à l'occasion du moins, d'embaucher, de promouvoir, d'imposer des sanctions disciplinaires et même de congédier des employés et qu'ils exercent ce pouvoir. M^me^ McGhie a cité plusieurs cas où des gérants avaient adressé des avertissements à des employés ou les avait renvoyés en stage. Elle a mentionné, par exemple, qu'un gérant avait embauché quelqu'un, qu'un autre avait rétrogradé un employé et qu'un autre encore en avait congédié un. En contre-interrogatoire, elle a paru indiquer que ces mesures avaient été prises seulement après consultation du superviseur du secteur. M^me^ Zamosky a déclaré qu'elle avait fait des remarques à des employés sur leur apparence et qu'elle avait remis un avertissement écrit à l'un d'eux. Elle a également reconnu qu'elle avait le pouvoir d'embaucher et de congédier le personnel, mais seulement après en avoir discuté avec un représentant du siège social, tel le superviseur du secteur.

On dit souvent que le pouvoir de congédier est le critère déterminant pour confirmer qu'on est en présence de fonctions de direction. Il ne fait aucun doute que l'existence et l'exercice d'un pouvoir indépendant de congédiement est l'une des preuves les plus significatives de l'exercice de fonctions de direction. **Cependant, dans l'affaire qui nous occupe, la Commission se demande si les gérants, en tant que groupe, peuvent tous agir de façon indépendante à cet égard et s'ils le font. M^me^ Zamosky a indiqué dans le cadre de son témoignage que les décisions nécessitaient l'aval de la direction, et M^me^ McGhie a semblé confirmer ses dires**. En outre, vu le nombre élevé d'employés, leur manque d'expérience et le taux de roulement élevé, on se serait attendu à obtenir davantage d'exemples. Il y a lieu de se demander si les exemples fournis ne sont pas des cas isolés indiquant l'exercice d'un pouvoir intermittent par deux ou trois employés plus dynamiques ou expérimentés que les autres. Mais par-dessus tout, la Commission attire l'attention sur le fait que la description de travail des gérants n'indique absolument pas qu'ils ont le pouvoir de congédier le personnel ou d'imposer des sanctions disciplinaires. Sous la rubrique «Secteur de responsabilité» et la rubrique secondaire «Personnel», on peut juste lire «Encadrement et formation du personnel - évaluation du rendement - réunion du personnel - relations du travail». Compte tenu notamment du rôle général et des fonctions des gérants, la Commission est encline à conclure que les gérants, globalement parlant, ont un pouvoir décisionnel indépendant très limité en matière de congédiement et de sanctions disciplinaires, si tant est qu'ils en ont un.

Quoi qu'il en soit, la preuve fournie quant à leur participation au processus disciplinaire et de congédiement, aussi limitée qu'elle soit, est suffisante pour qu'on puisse

them in the same unit as the other employees. However, we do not see it as an impediment to certifying them in a separate unit, should they have the support for certification.

...

In addition, the Board always has to balance the desirability of homogenous units in terms of greater community of interest with the need to avoid unnecessary fragmentation. In this case, given the number of employees and their physical separation between the shops, fragmentation is certainly a concern. Therefore, the Board is satisfied that a unit consisting of the assistant managers, the thirds, the stylists, and the receptionists is an appropriate unit.

(pages 14,309-14,312; emphasis added)

[91] In *University of Prince Edward Island and C.U.P.E., Local 1870*, [1992] 15 CLRBR (2d) 254, the Prince Edward Island Labour Relations Board rejected the employer's application to exclude a group of supervisors who were included in the same bargaining unit as their subordinates. Here is part of what the Board said:

20. The Board finds that in essence UPEI has put in place a model of "participatory decision-making". **The senior or more technical employees are involved by co-ordinating the work, sitting on hiring committees and making recommendations as to who should be hired (which may or may not be accepted), completing performance evaluations, authorizing vacation, leave and sometimes overtime.**

21. There did not appear to be a rational relationship between those management employees UPEI sought to have excluded and the subordinates that they were to supervise. In one department mentioned, there were only twelve employees of which two were already excluded. Three more exclusions were sought and those individuals would apparently supervise between one and four employees.

...

23. The business office essentially operates in the same fashion as the Atlantic Veterinary College in that **all individuals holding positions for which exclusions were sought perform a great deal of "hands on" work.** Again, while UPEI refers to these individuals as **"Supervisors", they essentially co-ordinate the daily work load, sign leave and vacation forms, and authorize overtime, all of which only employs a very small percentage of their daily duties.**

véritablement s'interroger sur l'intérêt de les inclure dans la même unité de négociation que les autres employés. Nous ne considérons toutefois pas que cela soit un obstacle à leur accréditation en tant qu'unité de négociation distincte, s'ils ont l'appui nécessaire à cette fin.

...

En outre, la Commission doit toujours s'efforcer de trouver un juste équilibre entre le souci de créer des unités homogènes ayant une plus grande communauté d'intérêts et la nécessité d'éviter le morcellement inutile. Dans l'affaire qui nous occupe, vu le nombre d'employés en cause et le fait qu'ils sont répartis dans plusieurs salons, la question du morcellement revêt certainement une importance particulière. En conséquence, la Commission est convaincue qu'une unité composée des gérants adjoints, des tiers, des coiffeurs et des réceptionnistes constitue une unité habile à négocier collectivement.

(pages 14,309-14,312; traduction; c'est nous qui soulignons)

[91] Dans *University of Prince Edward Island* and *C.U.P.E., Local 1870*, [1992] 15 CLRBR (2d) 254, la Commission des relations de travail de l'Île-du-Prince-Édouard a refusé une demande de l'employeur visant à exclure un groupe de superviseurs qui étaient inclus dans la même unité de négociation que leurs subalternes. Voici certains extraits de cette décision:

20. La Commission conclut que l'UÎPÉ a essentiellement mis en place un modèle de «prise de décisions participative». **Les employés comptant plus d'ancienneté ou exécutant des tâches plus techniques sont mis à contribution, c'est-à-dire qu'ils coordonnent le travail, siègent aux comités de recrutement et proposent l'embauche de candidats (même si leurs recommandations ne sont pas nécessairement acceptées), rédigent des évaluations du rendement, autorisent des vacances, des congés et parfois même des heures supplémentaires.**

21. Il ne semblait pas exister de rapport logique entre les employés exerçant des fonctions de direction dont l'UÎPÉ sollicitait l'exclusion et les subordonnés qu'ils allaient être appelés à superviser. Dans l'un des départements mentionnés, il n'y avait que 12 employés et deux d'entre deux étaient déjà exclus. On cherchait à en faire exclure trois autres qui allaient apparemment superviser entre un et quatre employés.

...

23. Le bureau d'affaires est administré essentiellement de la même manière que le Atlantic Veterinary College en ce que **tous les employés occupant un poste dont on sollicite l'exclusion accomplissent un grand nombre de tâches dites pratiques.** Encore une fois, même si l'UÎPÉ utilise le terme **«superviseur» pour désigner ces employés, leurs tâches à ce titre consistent essentiellement à coordonner la charge de travail quotidienne, à approuver des congés et des vacances et à autoriser des heures supplémentaires, ce qui ne représente dans l'ensemble qu'un très faible pourcentage de leurs fonctions quotidiennes.**

24. **There was no independent decision-making ability, and as noted previously, while a number of the employees did sit in on a hiring panel and recommended who should be hired, their recommendations might or might not be accepted**.

25. Turning to discipline, in almost all cases, the employees did not have occasion to discipline anyone, nor was there any evidence that they could exercise disciplinary powers. **In fact, some of their supervisors could not even perform this function alone**. There was one situation involving the "Supervisor" of the Central Supply Room where discipline was in issue; however, it was readily apparent that the Personnel Office and other people who had more authority were in fact directing the event, indicative of no independent authority on the part of the employee in question. In fact, the evidence submitted to the Board was while one of the employees for whom an exclusion was sought thought that she had such power, her immediate superior disagreed and indicated that others would be involved.

26. As noted previously, UPEI has a participatory model and involves its employees in a "team" approach in certain aspects of its organization. While these individuals perform certain functions such as signing authorization forms, in all of the instances demonstrated to the Board, a minuscule percentage of the employees' time was spent on these duties.

27. The Board does not wish this decision to demean or disparage the duties performed by the employees in question. Without hesitation, the Board is satisfied that each contributes in their own way to the better functioning of UPEI. For example, Kay Martell, a long-term employee, helps to keep her department running "smoothly". The Board notes that she had more employees to supervise than anyone else; however she admitted quite candidly, that the bulk of her time is spent performing her own duties, and while she does coordinate the employees in her office, she has no independent decision-making power and the personnel duties account for a very small part of her time.

...

28. In light of the foregoing, the Board will not exclude any of the positions from the bargaining unit. **The individuals essentially all perform the same tasks as the employees UPEI states they supervise**, the amount of "supervision" that apparently occurs constitutes an extremely small percentage of their duties, they have no power to deal with problems or discipline individuals and have no independent decision-making power. **In fact, in a number of cases, even their immediate supervisor cannot make the decisions**. In essence, the Board concludes that there is no effective decision-making role being performed by the individuals who hold the positions that are sought to be excluded.

(pages 263-265; emphasis added)

24. Il n'y avait aucun pouvoir décisionnel indépendant, et comme on l'a mentionné précédemment, même si des employés siégeaient à des comités de recrutement et proposaient l'embauche de candidats, leurs recommandations n'étaient pas nécessairement acceptées.

25. En ce qui concerne la discipline, dans presque tous les cas les employés n'ont pas eu l'occasion d'imposer quelque sanction disciplinaire que ce soit et aucune preuve n'a été produite pour établir qu'ils possédaient un tel pouvoir. **En fait, certains de leurs supérieurs ne pouvaient même pas exercer ce pouvoir de façon indépendante**. Il a été question d'une situation où le «superviseur» de la centrale de distribution des fournitures avait eu à imposer une sanction disciplinaire, mais il était manifeste que c'était le bureau du personnel et d'autres personnes en autorité qui dirigeaient les choses, indiquant ainsi que le superviseur en cause ne possédait aucun pouvoir décisionnel indépendant. En fait, la preuve soumise à la Commission a révélé que la supérieure immédiate d'une des employées dont on sollicite l'exclusion et qui se croyait habilitée à imposer des sanctions disciplinaires a affirmé que ce n'était pas le cas et que d'autres personnes intervenaient dans le processus décisionnel.

26. Comme il a été mentionné précédemment, l'UÎPÉ a mis en place un modèle participatif et permet à ses employés, constitués en «équipes», de prendre part à certains aspects de l'organisation. Même si certaines tâches sont confiées à ces employés, comme autoriser des congés, tous les exemples fournis à la Commission montrent qu'elles occupent une infime partie de leur temps.

27. La Commission ne cherche pas à dévaloriser ou à dénigrer le travail des employés en cause dans la décision qu'il est appelé à rendre en l'espèce. Elle est d'emblée convaincue que chacun contribue à sa propre façon au bon fonctionnement de l'UÎPÉ. Par exemple, Kay Martell, une employée de longue date, permet au département auquel elle est rattachée de bien fonctionner. La Commission constate qu'elle supervise plus d'employés que n'importe qui d'autre; cependant, elle a admis en toute franchise qu'elle consacrait la majeure partie de son temps à exécuter les fonctions de son poste et que, même si elle coordonne le travail des autres employés du bureau, elle n'a aucun pouvoir décisionnel indépendant et les tâches de supervision n'occupent qu'une infime partie de son temps.

...

28. À la lumière de ce qui précède, la Commission n'entend pas exclure quelque poste que ce soit de l'unité de négociation. **Les employés concernés accomplissent tous sans exception les mêmes tâches que les employés qu'ils supervisent, selon l'UÎPÉ**; le temps qu'ils consacrent apparemment aux tâches de «supervision» est extrêmement limité; ils n'ont pas le pouvoir de régler des problèmes ou d'imposer des sanctions disciplinaires et ils n'ont pas de pouvoir décisionnel indépendant. **En fait, dans certains cas, même leur supérieur immédiat n'est pas habilité à prendre des décisions**. La Commission en arrive essentiellement à la conclusion que les employés qui occupent les postes dont on sollicite l'exclusion ne possèdent aucun véritable pouvoir décisionnel.

(pages 263 à 265; traduction; c'est nous qui soulignons)

[92] The decision of the Ontario Labour Relations Board in *Spar Aerospace Products Ltd.*, [1979] 1 Can LRBR 61 (Ont.), again illustrates the phenomenon of several layers of supervision within a company, with the lower levels working as a team with their subordinates, coordinating their work and providing technical leadership.

[93] The Ontario Board included the supervisors in the same all-employee unit as their subordinates. The Board stated as follows:

> 18. From these general observations, two general conclusions follow:
>
> First: that, at least at the lower levels of the respondent's organizational hierarchy, recommendations by supervisory personnel cannot be considered "effective" in the sense that that term is used by the Board as an indicia of managerial functioning.
>
> There are simply too many levels of authority beyond the individuals concerned. Furthermore, the persons who make these recommendations are not the only presence in the workplace as were the shift bosses and foremen in *McIntyre*. Contrary to the position urged by counsel for the respondent, the fact that the recommendations of lower level supervisors are generally followed does not indicate that at Spar traditional managerial decisions have been supplanted by a system of "effective recommendation". In the Board's opinion, the high level of acceptance which generally attaches to the recommendations of Spar personnel (and it attaches even to the recommendations of persons in positions below the disputed ranks) is generally much more reflective of technical expertise and professional competence than the exercise of managerial functions. As counsel for the applicant put it, at Spar a good recommendation does not necessarily an effective recommendation make.
>
> Second: that there is not in the professional setting existing here the same potential for a "conflict of interest" as might arise if, for example, the frontline supervisor in an industrial operation were included in a bargaining unit with persons they supervise. This labour relations reality was recognized by Professor Adams, the author of the *McIntyre* decision, in his paper on "Collective Bargaining by Salaried Professionals", presented to the National Conference on the Professions and Public Policy, October 25-26, 1976.
>
> ...
>
> 23. ... None of the group or section leaders have independent purchasing authority in excess of $1,000.
>
> 24. Group and section leaders have no authority to discharge or discipline and although two (both section chiefs - project) consider they have power to make recommendation in that regard, they have not been so advised. In any event, the most that has occurred is an occasional verbal reprimand for lack of initiative, or the like, and even there proper standards are maintained on an informal and professional colleague bases. By

[92] La décision *Spar Aerospace Products Ltd.*, [1979] OLRB Rep. 700 de la Commission des relations de travail de l'Ontario illustre encore une fois le phénomène de divers paliers de supervision dans une entreprise, les paliers au bas de la hiérarchie travaillant en équipe avec leurs subalternes tout en coordonnant leur travail et en fournissant un «leadership» technique.

[93] Les superviseurs ont été inclus par la Commission dans la même unité globale qui comprenait les subalternes. La Commission se prononçait ainsi:

> 18. Ces observations générales appellent deux conclusions générales:
>
> En premier lieu, du moins aux premiers échelons de la structure organisationnelle de l'intimée, les recommandations des superviseurs ne peuvent être considérées comme «exécutoires» au sens où ce terme est utilisé par la Commission pour déterminer l'existence de fonctions de direction.
>
> Il y a tout simplement un trop grand nombre de paliers décisionnels supplémentaires. En outre, les employés qui formulent ces recommandations ne sont pas l'unique présence sur les lieux de travail comme c'était le cas des contremaîtres dans l'arrêt *McIntyre*. Contrairement à la position défendue par l'avocat de l'intimée, le fait que les recommandations des superviseurs de palier inférieur sont généralement acceptées ne veut pas dire que Spar a remplacé le processus décisionnel courant par un système de «recommandations exécutoires». La Commission est d'avis que le pourcentage élevé de recommandations formulées par le personnel de Spar qui est généralement accepté (et qui inclut même les recommandations d'employés subalternes aux employés en cause) est bien davantage lié à leurs compétences techniques et professionnelles qu'à l'exercice de fonctions de direction. Comme l'avocat du requérant l'a fait observer, chez Spar, une bonne recommandation n'est pas nécessairement une recommandation exécutoire.
>
> En deuxième lieu, dans le milieu professionnel qui existe en l'espèce, les possibilités de «conflits d'intérêts» sont moins élevées que dans une industrie où, par exemple, les superviseurs de première ligne sont inclus dans la même unité de négociation que les employés qu'ils supervisent. Le professeur Adams, l'auteur de l'arrêt *McIntyre*, a admis l'existence de cette réalité dans le document intitulé «*Collective Bargaining by Salaried Professionals*», qu'il a présenté à la National Conference on the Professions and Public Policy, les 15 et 16 octobre 1976.
>
> ...
>
> 23. ... Aucun des chefs d'équipe ou de section n'a de pouvoir d'achat indépendant excédant 1 000 $.
>
> 24. Les chefs d'équipe et de section n'ont pas le pouvoir de congédier des employés ou d'imposer des sanctions disciplinaires et même si deux d'entre eux (les deux chefs de sections - projets) considèrent qu'ils ont le pouvoir de formuler des recommandations en la matière, ils n'ont pas été avisés que tel était le cas. Au demeurant, la sanction la plus sévère qui a été imposée est une réprimande verbale occasionnelle en raison

contrast with the situation generally existing in industry, it is clear that discipline does not play an integral part in the respondent's system of management, as evidenced by the absence at Spar of a system of progressive or corrective discipline. Spar employees, no doubt by reason of their professional training and code of ethics, function in a highly autonomous and responsible manner.

d'un manque d'initiative, ou quelque chose du genre, et même dans ces cas-là, on s'assure de manière officieuse et entre collègues professionnels que les normes voulues sont respectées. Par rapport à la situation qui existe généralement dans le secteur industriel, il est manifeste que les sanctions disciplinaires ne font pas partie du système de gestion de l'intimée, comme en témoigne l'absence de système de mesures disciplinaires progressives ou correctives chez Spar. Les employés de Spar accomplissent leur travail de manière très autonome et responsable, sans nul doute en raison de leur formation professionnelle et de leur code de déontologie.

25. With respect to hiring, there is involvement, most notably by the group leaders - resource, who may interview prospective employees - to assess technical competence - and review resumés, but others (including the technical director and personnel department) are always involved, and the weight attached to any recommendation for hire is unclear. Group and section leaders have no power to hire and do not inform the person of his appointment; nor do they discuss salary.

25. En ce qui concerne le recrutement, les employés concernés, surtout les chefs d'équipe - ressources, participent au processus en interviewant des employés potentiels - pour évaluer leur compétence technique - et en examinant les curriculum vitae, mais d'autres membres du personnel (y compris le directeur technique et le service du personnel) sont toujours mis à contribution, et l'importance accordée à chaque recommandation de recrutement reste à déterminer. Les chefs d'équipe et de section n'ont pas le pouvoir d'embaucher du personnel ni n'informent les heureux candidats de leur nomination, pas plus qu'ils ne discutent de leur salaire.

26. None of the group of section leaders attend meetings where personnel or labour relations matters are discussed. They do attend numerous meetings dealing with technical matters, some with customers. As indicated, these customer meetings are attended by everyone in the company. Group and section leaders have no power to grant leaves of absence which are governed by a company policy and no power to schedule vacations, although some may be consulted.

26. Aucun des chefs d'équipe ou de section n'assiste aux réunions visant à discuter de questions de personnel ou de relations du travail. Ils participent toutefois à de nombreuses réunions portant sur des sujets techniques, souvent avec des clients. Ainsi qu'il a été indiqué, tout le personnel de l'entreprise assiste à ces réunions avec les clients. Les chefs d'équipe et de section n'ont ni le pouvoir d'accorder des congés, lesquels sont l'objet d'une politique de l'entreprise, ni celui d'établir le calendrier des vacances, bien qu'on les consulte parfois à ce propos.

27. Persons wishing time off up to a day for personal reasons normally notify a group or section leader as a matter of courtesy, which courtesy is normally reciprocated. It is expected, however, that professional persons have this right and, in our view, notification of departure confers no authority upon the person notified. The procedure for authorizing overtime which, is stated, is strictly controlled from the very top, is that the group or section leader requests, on a monthly basis, a bulk allocation of overtime hours for the group. This request is subject to the approval of several tiers of authority up to the vice-president, all of whom initial the required form. Requests for individual overtime which are initiated by the person requiring the overtime also require numerous signatures, up to and including the president - in cases where more than ten hours is worked in a week. In this regard, the group or section leader functions as a conduit, passing the request upward.

27. Les employés qui souhaitent s'absenter une journée tout au plus pour des raisons personnelles en avisent généralement un chef d'équipe ou de section par courtoisie, laquelle leur est généralement retournée. On tient toutefois pour acquis que des employés professionnels jouissent d'un tel droit et, selon nous, la notification d'une absence ne confère pas quelque pouvoir que ce soit à la personne notifiée. La procédure établie pour autoriser les heures supplémentaires, dont l'application, précise-t-on, est très étroitement contrôlée par la haute direction, nécessite que le chef d'équipe ou de section demande chaque mois qu'on lui attribue un certain nombre d'heures supplémentaires pour le groupe. Cette demande est assujettie à l'approbation de plusieurs gestionnaires, dont le vice-président, qui apposent tous leurs initiales sur le formulaire requis. Les demandes individuelles adressées par les employés qui réclament le paiement d'heures supplémentaires nécessitent elles aussi de nombreuses signatures, dont celle du président - dans les cas où les employés cumulent plus de 10 heures supplémentaires dans une semaine. À cet égard, le chef d'équipe ou de section tient lieu de courroie de transmission, c'est-à-dire qu'il fait suivre la demande.

28. Group and section leaders are responsible for the completion of probationary forms wherein retention or release of the employee can be recommended. However, the company's pre-hire screening process is so selective that this function cannot, as a practical matter, be considered significant. There is not a single example in the transcript of an employee being released while on probation.

28. C'est aux chefs d'équipe et de section qu'incombe la responsabilité de préparer les rapports de stage aux fins de recommander le maintien en poste ou le congédiement d'un employé. Cependant, le processus de présélection de l'entreprise est tellement rigoureux qu'à toutes fins utiles on ne peut considérer cette fonction comme importante. Dans la transcription qui a été fournie, on ne trouve aucun exemple où un employé a été congédié pendant sa période de stage.

29. The evidence indicates that group and section leaders have on occasion participated in performance evaluations of group members by completing, in conjunction with the employee concerned, forms. However, in each case the forms as completed are subject to the review and approval of the next level supervisor who may modify the recommendation as it proceeds up the chain to the highest echelons of the company where a further "normalization" (standardization of ratings), without the input of the section or group leader, occurs. It appears that these forms, which are completed annually, influence the distribution of money for merit increases. However, group or section leaders are not asked for their opinion or recommendations as to the type of percentage of merit increase the group member should receive. The forms are purely rating sheets, and there is no place to recommend a promotion. The evidence indicates that group and section leaders are, for the most part, unaware of the salaries paid to members of their groups.

30. In our opinion, the limited participation of group and section leaders in performance evaluation ought not to weigh heavily in the determination of their status. As experienced professionals most familiar with the work of their colleagues, they are in a unique position to furnish a technical assessment of their performance. Given the "normalization" which occurs at successive levels, the exercise of this essentially technical evaluative function cannot, in the Spar context, be considered an indicia of managerial authority.

31. It is our conclusion, having regard to the above-noted considerations, that group leader - project, group leader - resource, section leader, and section chief - project, have neither the type of decision-making authority nor type of authority over employees which is indicative of managerial status. **Although they possess a certain measure of control over the employees they supervise, this control is of a distinctly technical and professional type and is in all important respect subject to the approval of several tiers of authority beyond the individuals in question**. The Board finds that the group leader - project, group leader - resource, section leader, and section chief - project, do not exercise managerial functions within the meaning of section 1(3)(b) of the Act and accordingly, **that they are included in the bargaining unit**.

(pages 706-709; emphasis added)

C - Decision

[94] The Board must therefore examine the responsibilities of the incumbents of the four positions in dispute in light of the above-cited case law and decide whether they should be categorized as team leaders, thereby included into the same unit as their subordinates, or be categorized as "real" supervisors appropriate for a separate bargaining unit, due to potential conflicts of interest.

29. La preuve révèle que les chefs d'équipe et de section participent de temps à autre à l'évaluation du rendement des membres du groupe en remplissant les formulaires prévus à cette fin, de concert avec les employés concernés. Cependant, ces formulaires sont toujours soumis à l'examen et à l'approbation du palier de supervision suivant, qui peut modifier la recommandation avant de la faire suivre jusqu'aux échelons supérieurs de l'entreprise où on procède à une «normalisation» supplémentaire (des cotes attribuées) sans consulter le chef d'équipe ou de section. Il semble que ces formulaires, qui sont remplis chaque année, sont utilisés pour l'attribution des augmentations au rendement. Cependant, on ne sollicite pas l'avis des chefs d'équipe ou de section pour déterminer le pourcentage d'augmentation qui devrait être accordé aux membres du groupe. Les formulaires sont uniquement des feuilles de notation et aucun espace n'y est prévu pour recommander l'avancement d'un employé. Il ressort de la preuve que les chefs d'équipe et de section ne sont pas au courant, pour la plupart, des salaires qui sont versés aux membres de leur groupe.

30. Selon nous, il ne faudrait pas accorder trop d'importance au fait que les chefs d'équipe et de section participent dans une certaine mesure à l'évaluation du rendement des employés pour déterminer leur statut. Comme ce sont des professionnels chevronnés et qu'ils connaissent mieux que quiconque le travail de leurs collègues, il est dans l'ordre des choses qu'on leur demande de porter un jugement technique sur leur rendement. Compte tenu de la «normalisation» qui est effectuée à chaque palier de gestion, on ne peut pas considérer, dans le contexte de l'entreprise de Spar, que cette tâche d'évaluation essentiellement technique est une indication que les employés concernés exercent des fonctions de direction.

31. Compte tenu des facteurs décrits aux paragraphes précédents, nous en arrivons à la conclusion que les chefs d'équipe - projets, chefs d'équipe - ressources, chefs de section et chefs de section - projets n'exercent ni le type de pouvoir décisionnel ni le type de gestion du personnel permettant de conclure qu'ils occupent un poste de direction. **Bien qu'ils exercent un certain contrôle sur les employés qu'ils supervisent, ce contrôle est clairement de nature technique et professionnelle et il est assujetti, dans ses aspects les plus importants, à l'approbation de plusieurs paliers de gestion supérieurs**. La Commission conclut que les chefs d'équipe - projets, chefs d'équipe - ressources, chefs de section et chefs de section - projets n'occupent pas un poste de direction au sens de l'alinéa 1(3)b) de la Loi et, dès lors, **qu'ils sont compris dans l'unité de négociation**.

(pages 706-709; traduction; c'est nous qui soulignons)

C - La décision

[94] Le Conseil doit donc examiner les responsabilités des titulaires des quatre postes en litige à la lumière de la jurisprudence citée ci-haut, afin de déterminer s'ils devraient entrer dans la catégorie des chefs d'équipe, et donc être inclus dans la même unité que leurs subalternes, ou dans celle des «vrais» superviseurs aptes à former une unité de négociation distincte, en raison des conflits d'intérêts possibles.

[95] In the instant matter, the evidence demonstrates that Show Directors perform two types of functions. On the one hand, they fulfill technical duties by producing programs, and on the other, they perform certain first-line supervisory duties.

[96] Program production includes program planning and quality, choosing reporters and coordinating technical staff. These tasks are identical to those of producers, who have no supervisory duties.

[97] The Show Director does not supervise technical employees, who report to other branches.

[98] The Show Director's supervisory function affects the reporters' work through the preparation of peer evaluation, providing comments that will have an impact on salary recommendations, evaluating reporters' probationary reports and assessing performance objectives for his/her program. Show Directors can issue disciplinary notices and suspend temporary replacements. They can participate in recruitment and, based on replacement availability, approve or refuse leave.

[99] However, it is the line supervisor who chooses peers for colleague evaluations, compiles opinions for evaluations, makes the ensuing salary recommendations and informs the employee concerned. Offer of employment letters are signed by the Director of Programming, who controls the budget. Requests for leave fall under the Programming Coordinator.

[100] Although Show Directors participate in planning programs, editing content and format for seasonal programming changes and assigning duties, they do not have the final say.

[101] Although the employer did create a new authority level to acknowledge the Show Directors' supervisory responsibilities, these new duties come with the power to recommend. Decision-making power rests with more senior management. The Canada Labour Relations Board's (CLRB) ruling in *Western Manitoba*

[95] Dans la présente instance, la preuve établit que le réalisateur-directeur exerce deux types de fonctions. D'une part, il accomplit des fonctions techniques, soit la réalisation des émissions; d'autre part, il exerce certaines fonctions de surveillance de premier niveau.

[96] La réalisation des émissions comprend la planification et la qualité de l'émission, le choix des journalistes et la coordination du personnel technique. Ce travail est identique à celui des simples réalisateurs qui n'ont aucune charge de surveillance.

[97] Le réalisateur-directeur n'a aucune responsabilité de surveillance par rapport au personnel technique, car ces personnes relèvent d'autres directions.

[98] La fonction de surveillance du réalisateur-coordonnateur touche le travail des journalistes, soit: la préparation des évaluations selon le système d'évaluation par les pairs, et le fait que ses commentaires auront un impact sur les recommandations salariales, l'évaluation du bilan des périodes d'essai des journalistes et l'évaluation des objectifs de rendement pour son émission. Il peut donner des avis disciplinaires et suspendre des affectations de remplacement. Il peut participer au recrutement de candidats. Il approuve ou non les congés en fonction des personnes disponibles pour effectuer le remplacement.

[99] Par contre, c'est le superviseur hiérarchique qui choisit les pairs qui participeront à l'évaluation d'un collègue et qui reçoit les évaluations à partir des opinions recueillies, fait les recommandations salariales qui s'ensuivent et informe l'employé visé. Les lettres d'embauche sont signées par le directeur de la programmation, qui a la responsabilité du budget. Les demandes de congé relèvent de la coordonnatrice à la programmation.

[100] Même si le réalisateur-directeur participe à la planification des émissions, à la révision des contenus et du format lors de changements saisonniers de programmation ainsi qu'à l'attribution des tâches, il n'a pas le dernier mot.

[101] Bien que l'employeur ait créé un nouveau niveau hiérarchique pour reconnaître les responsabilités de surveillance des directeurs, ces nouvelles responsabilités sont assorties d'un pouvoir de recommandation; les pouvoirs décisionnels relèvent d'une plus haute direction. En ce sens, il y a lieu de

Broadcasters Limited, *supra*, is instructive in this matter:

> ... The power to recommend is not equivalent to the power to decide in that it cannot be described as "finally determinative." Hence, the ability to effectively recommend is not a criterion retained by the Board to determine management functions. ...
>
> (page 134)

[102] Also revealing is the fact that Show Directors have no power over their team members in terms of promotion, demotion, or discipline, other than issuing notices. There is no evidence that they are involved in preparing budgets or have any financial responsibility whatsoever.

[103] Therefore, in light of these facts, the Board is not satisfied that the level of supervisory functions performed by the Show Directors warrants their inclusion in a separate unit.

[104] The supervisory duties of the Senior Maintenance Technician are even more limited, since he currently supervises only one part-time employee, which implies that he is still doing a substantial amount of technician's work. He does plan the part-time employee's work schedule, but does it independently only when his immediate supervisor is away. Purchasing planning for parts and equipment is part of his technician responsibilities, and he was doing this before he took on the senior maintenance technician position. Any purchase over $1,000 requires the approval of his supervisor. The evidence indicates that training other technicians and looking after the part-time employee's work schedule are essentially planning rather than supervisory duties. The evidence also shows that the Senior Maintenance Technician has never issued a disciplinary notice. The Board considers that mere "involvement" in the first step of the grievance procedure is not sufficient to warrant the creation of a separate unit.

[105] The functions of the Content Coordinator are similar to those of the Show Director, in that the incumbent is required to coordinate every aspect of data supplied for programs by providers. This coordination occurs with the help of five technicians whose work is structured by the Content Coordinator, who also trains

retenir les propos du Conseil canadien des relations du travail (CCRT) dans l'affaire *Western Manitoba Broadcasters Limited*, précitée:

> Le pouvoir de recommander n'équivaut pas au pouvoir de décider en ce sens qu'on ne peut pas dire qu'il est «déterminant». La capacité de faire une recommandation efficace n'est donc pas un critère retenu par le Conseil lorsqu'il s'agit de déterminer les fonctions de gestion.
>
> (page 134)

[102] Un autre fait révélateur est que le réalisateur-directeur n'a pas de pouvoirs en matière de promotion ou de rétrogradation d'un membre de son équipe ou de mesures disciplinaires, autre que l'émission d'avis. Il n'y a aucune preuve selon laquelle il participe à l'établissement des budgets ou assume une responsabilité financière quelconque.

[103] À la lumière de ces faits donc, le Conseil n'a pas été convaincu que les réalisateurs-directeurs exercent des fonction de supervision à un niveau tel qu'ils doivent être regroupés dans une unité distincte.

[104] Dans le cas du technicien en entretien senior, les fonctions de supervision sont encore plus limitées car il ne supervise actuellement qu'un employé à temps partiel, ce qui implique qu'il continue à faire en grande partie le travail de technicien. Bien qu'il doive planifier l'horaire de l'employé à temps partiel, il ne le fait de façon autonome qu'en l'absence de son supérieur hiérarchique. Les activités de planification des achats pour les pièces et les équipements est une fonction qui fait partie de son travail de technicien et qu'il assumait avant d'accéder au poste de technicien en entretien senior. Par ailleurs, tout achat dépassant 1 000 $ doit être approuvé par son supérieur hiérarchique. Selon la preuve, la formation d'autres techniciens et le contrôle de l'horaire de l'employé à temps partiel constituent essentiellement un travail de planification plutôt que de supervision. La preuve établit que le technicien en entretien senior n'a jamais émis un avis disciplinaire. Le Conseil estime que le simple fait d'être «impliqué» au premier niveau de la procédure de grief n'est pas suffisant pour justifier la formation d'une unité distincte.

[105] Les fonctions du coordonnateur du contenu sont semblables à celles du réalisateur-directeur, en ce sens qu'il est appelé à coordonner toutes les facettes de l'approvisionnement des fournisseurs de données pour les émissions. Cette coordination est assurée à l'aide de cinq techniciens pour lesquels le coordonnateur du

and evaluates these technicians in addition to his quality control duty. Although he appears to be more involved in hiring his team members than does the Show Director, he does not perform this task independently. His other supervisory duties are similar in every way to those of the Show Director. In light of these facts, it is the Board's opinion that the Content Coordinator's duties are basically those of a team leader, and that he belongs in the all-employee unit.

[106] The supervisory functions of the Product Design Coordinator are similar to those of the Senior Maintenance Technician. He supervises two employees, one of whom is part-time. He arranges the part-time employee work schedule only, since the permanent employee works a regular schedule. His participation in performance appraisals resembles that of the other positions being challenged by the employer. He handles the rehiring of the summer part-time employee. He does help out his immediate supervisor with extra work, but these tasks are purely technical. He does not decide on increase percentages for the employees on his team. All other decisions must be approved by his supervisor. He does not manage a budget. In emergencies, he is often required to perform the same tasks as his subordinates. Given these facts, it is the Board's opinion that the Product Design Coordinator's duties are basically those of a team leader, and that he belongs in the all-employee unit.

[107] For these reasons, it is the Board's view that the duties of the Show Director, senior maintenance technician, content coordinator and product design coordinator positions are mainly technical and professional. In other words, supervision is not the core component of their functions, which consist mostly of orientation, training and coordination. There is therefore not sufficient potential for a conflict of interest with the other employees in the bargaining unit already deemed appropriate.

[108] Furthermore, the Board took into consideration, as illustrated in the case law cited above, the fact that this is a relatively small business, with few hierarchical levels, where important operational decisions are still made at the most senior management levels. Supervisors act at best as conduits between management and the employees working under their supervision. They have no input into the company's policy decisions and little latitude to decide as needed

contenu doit organiser le travail; il doit aussi les former et les évaluer tout en assurant la qualité du produit. Bien qu'il semble plus impliqué que le réalisateur-directeur dans l'embauche de son équipe, il n'assure pas cette fonction en autonomie. Ses autres fonctions de surveillance sont en tout point semblables à celles du réalisateur-directeur. À la lumière de ces faits, le Conseil estime que le coordonnateur du contenu exerce plutôt des fonctions de chef d'équipe et qu'il doit faire partie de la grande unité.

[106] Les fonctions de surveillance du coordonnateur conception de produits ressemblent à ceux du technicien en entretien senior. Il supervise deux employés, dont un à temps partiel. Il ne planifie que l'horaire de l'employé à temps partiel car l'employé permanent a un horaire régulier. Il participe aux évaluations du rendement comme pour les autres postes contestés par l'employeur et assure la réembauche de l'employé à temps partiel pour la période estivale. Bien qu'il soit appelé à aider son supérieur hiérarchique lorsqu'il y a un surcroît de travail, il s'agit de tâches purement techniques. Il ne détermine pas les pourcentages d'augmentation des employés de son équipe et toute autre décision doit être entérinée par son supérieur hiérarchique. Il ne gère pas de budget. Il est souvent appelé à accomplir les mêmes tâches que ses subalternes en cas d'urgence. À la lumière de ces faits, le Conseil estime que le coordonnateur conception de produits exerce des fonctions de chef d'équipe et qu'il doit faire partie de la grande unité.

[107] Pour ces motifs, le Conseil estime que les postes de réalisateur-directeur, technicien en entretien senior, coordonnateur du contenu et coordonnateur conception de produits exercent principalement des fonctions d'ordre technique et professionnel. En d'autres mots, l'essence de leurs fonctions n'est pas de la supervision. Elles comportent surtout des responsabilités d'orientation, de formation et de coordination, ce qui n'est pas suffisant pour engendrer un conflit d'intérêts avec les autres employés de l'unité de négociation déjà déterminée comme habile à négocier collectivement.

[108] De plus, le Conseil, en regard de la jurisprudence précitée, a tenu compte du fait qu'il s'agit d'une relativement petite entreprise peu hiérarchisée où les décisions opérationnelles importantes se prennent encore aux plus hauts niveaux de la direction. Tout au plus, les superviseurs servent d'intermédiaire entre la direction et les employés dont ils assurent la supervision. Ils ne participent pas à la prise de décisions au sujet des politiques de l'entreprise, ils ont peu de

on matters such as leave, overtime, performance, expenditures or salary increases within a pre-determined salary scale. There was nothing in the evidence to suggest that supervisors make independent, discretionary judgements; they pass along or apply management decisions to their subordinates.

[109] Also taken into consideration was the small number of supervisors (7) compared to the all-employee unit of 130 employees, the very small number of subordinates and the fact that part of the supervisors' duties are the same as those of the employees they supervise. All of these factors favour the inclusion of the supervisors in the same unit as their subordinates.

[110] In addition, forming a unit of only a few supervisors in a small business is not usually viable, since such units ultimately do not survive. Furthermore, the competition generated by a situation of supervisors in a separate unit sharing tasks with their subordinates does not foster industrial peace.

[111] Consequently, the positions of Show Director, Senior Maintenance Technician, Content Coordinator and Product Design Coordinator form part of the previously certified unit, and there is no need to create a separate unit for these employees.

marge de manoeuvre pour décider ponctuellement de situations comme les congés, le temps supplémentaire, le rendement, les dépenses ou les augmentations salariales à l'intérieur d'une échelle de salaire prédéterminée. Rien dans la preuve n'a permis de constater que les superviseurs exercent un jugement discrétionnaire de façon autonome; ils transmettent ou appliquent à leurs subalternes les décisions prises par la direction.

[109] Il a été tenu compte également du petit nombre de surveillants (7) par rapport à l'unité principale de quelque 130 employés, du fait qu'une partie de leurs tâches comprennent celles des employés supervisés et que le nombre de subalternes est minime. Toutes ces conditions favorisent l'inclusion des superviseurs dans la même unité que leurs subalternes.

[110] Par ailleurs, pour les petites entreprises, il n'est habituellement pas viable de former une unité composée de seulement quelques superviseurs car une telle unité est ultimement vouée à l'échec. De plus, la concurrence qu'entraîne une situation où les superviseurs partagent des tâches avec leurs subalternes alors qu'ils sont dans une unité distincte ne favorise pas la paix industrielle.

[111] Par conséquent, les postes de réalisateur-directeur, de technicien en entretien senior, de coordonnateur du contenu et de coordonnateur conception de produits font partie de l'unité déjà accréditée et il n'y a pas lieu de créer une unité distincte pour ces employés.

CASES CITED

Canadian Broadcasting Corporation (1984), 55 di 197 (CLRB no. 461)

Canadian Broadcasting Corporation (1991), 84 di 1 (CLRB no. 846)

CFTO-TV Limited (1981), 45 di 306 (CLRB no. 345)

Cominco Ltd. (1980), 40 di 75; [1980] 3 Can LRBR 105; and 80 CLLC 16,045 (CLRB no. 240)

National Harbours Board (1980), 41 di 126; and [1980] 3 Can LRBR 265 (CLRB no. 261)

Pelmorex Communications Inc., December 11, 2001 (CIRB LD 566)

Verreault Maritime Inc. (1993), 92 di 29 (CLRB no. 1013)

AFFAIRES CITÉES

CFTO-TV Limited (1981), 45 di 306 (CCRT n° 345)

Cominco Ltd. (1980), 40 di 75; [1980] 3 Can LRBR 105; et 80 CLLC 16,045 (CCRT n° 240)

Conseil des ports nationaux (Le) (1980), 41 di 126; et [1980] 3 Can LRBR 265 (CCRT n° 261)

Pelmorex Communications Inc., 11 décembre 2001 (CCRI LD 566)

Société Radio-Canada (1984), 55 di 197 (CCRT n° 461)

Société Radio-Canada (1991), 84 di 1 (CCRT n° 846)

Verreault Maritime Inc. (1993), 92 di 29 (CCRT n° 1013)

Western Manitoba Broadcasters Limited (1991), 85 di 120 (CLRB no. 876)

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 3, 14(3)(f); 27, 27(5)

Western Manitoba Broadcasters Limited (1991), 85 di 120 (CCRT nº 876)

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 3; 14(3)f); 27, 27(5)

L100
-R22

LIBRARY
NOV 30 2004
UNIVERSITY OF TORONTO

Government
Publications

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 5-03

Reasons for decision

Louise Galarneau; Canadian Union of Postal Workers,
complainants,
and
Canada Post Corporation,
respondent.

CITED AS: Louise Galarneau

Board Files: 23164-C
23316-C

Decision no. 239
July 23, 2003

This is an application pursuant to sections 94(1)(a), 94(3)(a)(i) and 96 of the *Canada Labour Code, Part I.*

Unfair labour practice - Timeliness - Onus - Two complaints were filed jointly by the union on behalf of itself and the complainant, the first alleging violation of sections 94(1)(a), 94(3)(a)(i) and 96 of the *Code* by the employer, as a result of its refusal to renew the complainant's position as a rural courier following the expiration of a contract, and the second also alleging violation of the same sections of the *Code* by the employer, as a result of its refusal to accept the complainant's tender as a rural courier - The complainants maintain that the employer's refusal to accept her tender stems from the fact that she has been engaged in the promotion and formation of a trade union with the employer - The complainants ask the Board for an extension of time to file the first complaint - The complainant had already been advised that her contract would not be renewed, the employer's subsequent action in not accepting her tender was based on that same decision, and is but a subsequent effect of that same action - The fact of adding on subsequent events that adduce essentially the same reproach that was the original basis for a complaint cannot serve to restart the 90-day clock and render a new complaint timely - The Board finds that both complaints are untimely - Generally, the Board will only extend the time limits where the delay was beyond the complainant's control - The onus is on the complainant to provide sufficient and valid reasons as to why the complaint could not be filed on time - The Board finds

Motifs de décision

Louise Galarneau; Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes,
plaignants,
et
Société canadienne des postes,
intimée.

CITÉ: Louise Galarneau

Dossiers du Conseil: 23164-C
23316-C

Décision n° 239
le 23 juillet 2003

Il s'agit d'une plainte déposée en vertu de l'alinéa 94(1)a), du sous-alinéa 94(3)a)(i) et de l'article 96 du *Code canadien du travail, Partie I.*

Pratique déloyale de travail - Délai de présentation - Fardeau - Deux plaintes ont été déposées conjointement, soit une par le syndicat, pour son compte et pour celui de la plaignante, alléguant que l'employeur a enfreint l'alinéa 94(1)a), le sous-alinéa 94(3)a)(i) et l'article 96 du *Code* en raison de son refus de renouveler le poste de la plaignante comme facteur rural à l'expiration d'un contrat, et l'autre plainte alléguant aussi que l'employeur a enfreint les même articles du *Code* que ceux énoncés ci-dessus en refusant d'accepter la soumission de la plaignante comme facteur rural - Les plaignants affirment que le refus de l'employeur d'accepter la soumission de la plaignante résulte du fait qu'elle a contribué à la promotion et à la formation d'un syndicat chez l'employeur - Les plaignants demandent au Conseil de leur accorder une prolongation de délai pour présenter la première plainte - La plaignante avait déjà été informée que son contrat ne serait pas renouvelé, et le rejet ultérieur de son offre par l'employeur découle de cette décision et est la conséquence de cette même mesure - Le fait de rajouter des événements ultérieurs ayant trait essentiellement à l'objet de la plainte initiale ne permet pas de remettre le compteur du délai de 90 jours à zéro et de faire en sorte que la nouvelle plainte soit présentée dans les délais prescrits - Le Conseil conclut que les deux plaintes ont été présentées en dehors des délais prescrits - En général, le Conseil n'accorde pas de prolongation de délai, sauf si le

that the complainants did not provide such evidence, therefore the complaints are dismissed.

Jurisdiction - Employee or independent contractor - The respondent argues that the Board lacks jurisdiction to entertain the complaints because rural route couriers are "mail contractors" and not employees under the *Code* - The complainant was a "mail contractor" as defined in the *Canada Post Corporation Act*, and thus not an employee of the employer - It is true that a person does not have to be an employee to make a complaint with the Board with respect to the provisions that are alleged to have been violated - But a complaint has to be in respect of a contravention of a right that is provided under the *Code* and in respect of a person who is covered by those provisions, not just any person - The *Code* was intended to apply to employees, employers and employers' organizations, and trade unions, and the expression "person", as it is used in sections 94 and 96, must be interpreted to mean one or another of these types of parties - The Board is satisfied that the complainants were aware that the *Code* did not apply to rural route couriers - The Board concludes that it does not have jurisdiction to entertain the complaints.

The Board was composed of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson, and Ms. Sonia Gaal and Mr. Daniel Charbonneau, Members.

Section 16.1 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*) provides that the Board may decide any matter before it without holding an oral hearing. Having reviewed the parties' representations and the report of its investigating officer, the Board is satisfied that the documentation before it is sufficient to enable it to decide the matter without an oral hearing.

Counsel of Record

Mr. Paul Kane, for the Canadian Union of Postal Workers;
Mr. John A. Coleman, for the Canada Post Corporation.

These Reasons for decision were written by Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson.

plaignant était dans l'impossibilité de respecter le délai pour des motifs indépendants de sa volonté - Il appartient au plaignant d'invoquer suffisamment de raisons valables pour justifier le retard - Le Conseil conclut que, puisque les plaignants ont omis de fournir de telles raisons, les plaintes sont rejetées.

Compétence - Employé ou entrepreneur indépendant - L'intimée soutient que le Conseil n'est pas habilité à se saisir des plaintes parce que les facteurs ruraux sont des «entrepreneurs postaux», et qu'ils ne peuvent donc pas être considérés comme des employés en vertu du *Code* - En vertu de la *Loi sur la Société canadienne des postes*, la plaignante était un «entrepreneur postal», et n'était donc pas considérée comme un employé de l'employeur - Il est vrai qu'il n'est pas nécessaire d'être un employé pour adresser au Conseil une plainte alléguant violation des dispositions en cause - Par contre, il faut que la plainte se rapporte au non-respect d'un droit reconnu par le *Code* et concerne une personne qui est visée par les dispositions en question, pas juste n'importe quelle personne - Le *Code* s'applique aux employés, aux employeurs et aux organisations patronales et aux syndicats, et le terme «personne» utilisé aux articles 94 et 96 doit s'entendre de l'une ou l'autre de ces parties - Le Conseil est convaincu que les plaignants savaient que le *Code* ne s'appliquait pas aux facteurs ruraux - Le Conseil conclut qu'il est sans compétence pour statuer sur les plaintes.

Le Conseil se composait de M[e] Michele A. Pineau, Vice-présidente, ainsi que de M[e] Sonia Gaal et de M. Daniel Charbonneau, Membres.

L'article 16.1 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*) prévoit que le Conseil peut trancher toute affaire ou question dont il est saisi sans tenir d'audience. Ayant examiné les observations des parties et le rapport de l'agent enquêteur, le Conseil est convaincu que les documents versés au dossier suffisent pour trancher l'affaire sans tenir d'audience.

Procureurs inscrits au dossier

M[e] Paul Kane, pour le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes;
M[e] John A. Coleman, pour la Société canadienne des postes.

Les présents motifs ont été rédigés par M[e] Michele A. Pineau, Vice-présidente.

I - Nature of the Complaints

Board File No. 23164-C

[1] This is a complaint filed on August 13, 2002 by the Canadian Union of Postal Workers (CUPW or the union) on behalf of itself and Ms. Louise Galarneau, alleging violation of sections 94(1)(a), 94(3)(a)(i) and 96 of the *Code* by the Canada Post Corporation (Canada Post), as a result of Canada Post's refusal to "renew her [Ms. Galarneau's] position" as a rural route courier following the expiration of a contract on March 30, 2002.

Board File No. 23316-C

[2] This complaint was filed jointly on October 31, 2002, by CUPW and Ms. Galarneau and also alleges violation of sections 94(1)(a), 94(3)(a)(i) and 96 of the *Code* by Canada Post, as a result of Canada Post's refusal to accept Ms. Galarneau's tender as a rural route courier.

II - The Facts

[3] The facts are straightforward and are common to both files, although some of the more recent events pertain only to file no. 23316-C.

[4] From 1993 through March 2001, Ms. Galarneau worked for Location Parchemin Inc. (Parchemin) carrying out the duties of a rural route courier in the region of Ste-Mélanie, Quebec, referred to as RR #1, Ste-Mélanie. Parchemin was under several rural route contracts with Canada Post, one of which was to service RR #1, Ste-Mélanie, and which ran from April 1, 1997 to March 31, 2002. This contract between Canada Post and Parchemin, identified as contract no. 300278, was executed on March 14, 1997.

[5] On December 21, 2000, the contract for RR #1, Ste-Mélanie was transferred from Location Parchemin Inc. to 2545-3259 Québec Inc.

[6] On March 16, 2001, a document entitled "Cession de contrat" was executed between 2545-3259 Québec Inc., Canada Post and Ms. Galarneau. The purpose of the document was to reassign the contract originally held by Parchemin (contract no. 300278) to Ms. Galarneau.

I - Nature des plaintes

Dossier du Conseil n° 23164-C

[1] Il s'agit d'une plainte déposée le 13 août 2002 par le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (le STTP ou le syndicat) pour son compte et pour celui de M^me^ Louise Galarneau, dans laquelle le syndicat allègue que la Société canadienne des postes (Postes Canada) a enfreint l'alinéa 94(1)a), le sous-alinéa 94(3)a)(i) et l'article 96 du *Code* en raison de son refus de «renouveler [le] poste [de M^me^ Galarneau]» (traduction) comme facteur rural à l'expiration d'un contrat le 30 mars 2002.

Dossier du Conseil n° 23316-C

[2] La plainte faisant l'objet du dossier mentionné ci-dessus a été déposée le 31 octobre 2002 par le STTP et par M^me^ Galarneau, dans laquelle les plaignants allèguent aussi que Postes Canada a enfreint l'alinéa 94(1)a), le sous-alinéa 94(3)a)(i) et l'article 96 du *Code*, en refusant d'accepter la soumission de M^me^ Galarneau comme facteur rural.

II - Les faits

[3] Les faits sont simples et ne diffèrent pas d'un dossier à l'autre, bien que les plus récents se rapportent uniquement au dossier n° 23316-C.

[4] De 1993 au mois de mars 2001 inclusivement, M^me^ Galarneau a travaillé pour Location Parchemin Inc. (Parchemin) comme facteur rural dans la région de Ste-Mélanie (Québec), soit la RR n° 1, Ste-Mélanie. Parchemin avait plusieurs contrats de distribution de courrier des routes rurales avec Postes Canada, dont celui de la RR n° 1, Ste-Mélanie, qui a commencé le 1^er^ avril 1997 et s'est terminé le 31 mars 2002. Ce contrat entre Postes Canada et Parchemin, qui porte le n° 300278, a été signé le 14 mars 1997.

[5] Le 21 décembre 2000, Location Parchemin Inc. a cédé le contrat de la RR n° 1, Ste-Mélanie, à 2545-3259 Québec Inc.

[6] Le 16 mars 2001, un document intitulé «Cession de contrat» a été signé par 2545-3259 Québec Inc., Postes Canada, et M^me^ Galarneau. Il visait à attribuer le contrat initialement détenu par Parchemin (le contrat n° 300278) à M^me^ Galarneau.

[7] The March 16, 2001 document was signed on behalf of 2545-3259 Québec Inc. by Mr. Gérard Perrault. According to documents issued by the Inspecteur général des institutions financières of the Quebec government, Gérard Perrault is the Director and President of Location Parchemin Inc., and the majority shareholder of Parchemin is 2545-3259 Québec Inc. With respect to 2545-3259 Québec Inc., its majority shareholder is Gérard Perrault, who is also its Director and President. Thus, Parchemin is a subsidiary of 2545-3259 Québec Inc..

[8] On March 14, 2002, Ms. Galarneau was advised in writing by Canada Post that her contract for RR #1, Ste-Mélanie, which was terminating on March 31, 2002, would not be renewed, for a number of reasons as listed in Canada Post's letter.

[9] On July 8, 2002, Canada Post issued an invitation to tender for "Ste-Mélanie RR #1" for the provision of the following services:"Sortation, delivery and collection of mail to and from designated delivery points."

[10] Ms. Galarneau tendered a bid for the contract, but was advised on August 26, 2002, by Canada Post that she had been unsuccessful.

[11] As stated by Ms. Galarneau and uncontradicted by Canada Post, the union has for several years been attempting to organize the rural route couriers into a bargaining unit for purposes of collective bargaining with Canada Post, and Ms. Galarneau has played an active part in the union's organizing campaign. Ms. Galarneau is designated as one of the union's provincial representatives, and has participated in a number of meetings and media events, including interviews on television, the radio and in the print media, and participated in lobbying efforts aimed at federal and provincial politicians, with respect to the campaign efforts.

III - Parties' Positions

The Complainants

[12] The complainants maintain that Ms. Galarneau was economically dependent on Canada Post during the period from April 1, 2001 to March 31, 2002, and worked under its direct control. They submit that she was an employee of Canada Post in that "[her] oral

[7] Le document du 16 mars 2001 a été signé par M. Gérard Perrault pour le compte de 2545-3259 Québec Inc. Selon les documents obtenus de l'Inspecteur général des institutions financières du Québec, M. Gérard Perrault est l'administrateur et président de Location Parchemin Inc., et le principal actionnaire de Parchemin est 2545-3259 Québec Inc. En ce qui concerne 2545-3259 Québec Inc., l'actionnaire majoritaire est M. Gérard Perrault, qui en est aussi l'administrateur et président. En conséquence, Parchemin est une filiale de 2545-3259 Québec Inc.

[8] Le 14 mars 2002, M^me^ Galarneau a été informée par écrit par Postes Canada que le contrat de la RR n° 1, Ste-Mélanie, qui arrivait à échéance le 31 mars 2002, ne serait pas renouvelé pour les raisons précisées dans la lettre.

[9] Le 8 juillet 2002, Postes Canada a lancé un appel d'offres pour l'attribution du contrat de la RR n° 1, Ste-Mélanie, aux fins de la prestation des services suivants: «Tri, livraison et ramassage du courrier à destination et en provenance de divers points de livraison» (traduction).

[10] M^me^ Galarneau a présenté une soumission en vue d'obtenir le contrat, mais elle a été informée, le 26 août 2002, par Postes Canada que le contrat avait été attribué à un autre soumissionnaire.

[11] M^me^ Galarneau a indiqué, ce en quoi elle n'a pas été contredite par Postes Canada, que le syndicat s'emploie depuis plusieurs années à regrouper les facteurs ruraux dans une unité de négociation aux fins de négociations collectives avec Postes Canada, et qu'elle participe activement à la campagne de syndicalisation. À titre de représentante provinciale du syndicat, elle a pris part à un certain nombre de réunions et d'événements médiatiques, y compris des entrevues à la télévision, à la radio et dans la presse écrite, en plus de faire du lobbying auprès des politiciens fédéraux et provinciaux relativement aux efforts de syndicalisation.

III - Positions des parties

Les plaignants

[12] Les plaignants soutiennent que M^me^ Galarneau était placée sous la dépendance économique de Postes Canada durant la période du 1^er^ avril 2001 au 31 mars 2002, et qu'elle était directement assujettie à son contrôle. Elle était une employée de Postes Canada en

contract of employment had all of the characteristics of an employment relationship."

[13] The complainants maintain that Canada Post's refusal to accept her tender stems from the fact that she has been engaged in the promotion and formation of a trade union within Canada Post. They further maintain that Canada Post's action is an attempt to defeat the union's campaign and to intimidate other rural route couriers from attempting to organize a union.

[14] The complainants ask the Board, *inter alia*, for an extension of time to file the first complaint (Board file no. 23164-C), to order Canada Post to employ Ms. Galarneau as a rural route courier for RR #1, Ste-Mélanie, and to compensate her for the amount she would have earned from April 1, 2002. They further ask the Board to order that Canada Post cease and desist from all forms of coercion and intimidation of rural route couriers, and cease interfering in the union's organizational campaign.

The Respondent

[15] Canada Post states that the complaint filed on August 13, 2002, (Board file no. 23164-C) is untimely, in that Ms. Galarneau was advised by Canada Post on March 14, 2002 that her contract would not be renewed, and her complaint was not filed until 151 days later.

[16] With respect to the complaint filed on October 31, 2002, (Board file no. 23316-C), Canada Post maintains that the alleged facts are the same, and submits that the complainants are attempting to artificially extend the time limit to file a complaint by adding Canada Post's refusal to accept Ms. Galarneau's tender on August 26, 2002 as the new date from which to calculate the 90-day time limit.

[17] Canada Post denies that the non-renewal of Ms. Galarneau's contract was related to union activities and states that it was related to her conduct and performance.

[18] Canada Post argues that the Board lacks jurisdiction to entertain the complaints because rural route couriers are "mail contractors" and therefore not employees under the *Code*. Canada Post refers to section 13(5) of the *Canada Post Corporation Act* (the

ce sens que «[son] contrat d'emploi verbal présentait toutes les caractéristiques d'une relation d'emploi» (traduction).

[13] Les plaignants affirment que le refus de Postes Canada d'accepter sa soumission résulte du fait qu'elle a contribué à la promotion et à la formation d'un syndicat à PostesCanada. Le refus de Postes Canada est un moyen de faire échouer la campagne de syndicalisation et d'intimider les autres facteurs ruraux afin qu'ils s'abstiennent de former un syndicat.

[14] Les plaignants demandent notamment au Conseil de leur accorder une prolongation de délai pour présenter la première plainte (dossier du Conseil nº 23164-C), d'ordonner à Postes Canada d'employer M^me^ Galarneau comme facteur rural dans le cadre du contrat de la RR nº 1, Ste-Mélanie, et de l'indemniser pour la perte salariale subie depuis le 1^er^ avril 2002. Ils demandent aussi au Conseil d'ordonner à Postes Canada de s'abstenir de toute forme de coercition et d'intimidation à l'égard des facteurs ruraux et de cesser d'intervenir dans la campagne de syndicalisation.

L'intimée

[15] Postes Canada soutient que la plainte datée du 13 août 2002 (dossier du Conseil nº 23164-C) est irrecevable, en ce sens que M^me^ Galarneau a été informée le 14 mars 2002 du non-renouvellement de son contrat, et que sa plainte n'a été déposée que 151 jours plus tard.

[16] En ce qui concerne la plainte datée du 31 octobre 2002 (dossier du Conseil nº 23316-C), Postes Canada soutient que les faits allégués sont les mêmes et que les plaignants essaient d'obtenir, de façon détournée, une prolongation du délai prescrit pour présenter une plainte en ajoutant un événement nouveau, soit le rejet de la soumission de M^me^ Galarneau par Postes Canada, le 26 août 2002, pour faire établir un nouveau délai de 90 jours.

[17] Postes Canada affirme que ce n'est pas à cause de ses activités syndicales que le contrat de M^me^ Galarneau n'a pas été renouvelé, mais en raison de sa conduite et de son rendement.

[18] Postes Canada soutient que le Conseil n'est pas habilité à se saisir des plaintes parce que les facteurs ruraux sont des «entrepreneurs postaux», et qu'ils ne peuvent donc pas être considérés comme des employés en vertu du *Code*. Postes Canada renvoie au

CPCA), and to previous decisions of this Board's predecessor, the Canada Labour Relations Board (the CLRB), and of the Federal Court of Appeal, in dealing with this question.

[19] Canada Post asks that the complaints be dismissed.

IV - Analysis

[20] The sections of the *Code* that are alleged to have been violated are sections 94(1)(a), 94(3)(a)(i), and 96. These sections read as follows:

> 94.(1) No employer or person acting on behalf of an employer shall
>
> (a) participate in or interfere with the formation or administration of a trade union or the representation of employees by a trade union; or
>
> ...
>
> (3) No employer or person acting on behalf of an employer shall
>
> (a) refuse to employ or to continue to employ or suspend, transfer, lay off or otherwise discriminate against any person with respect to employment, pay or any other term or condition of employment or intimidate, threaten or otherwise discipline any person, because the person
>
> (i) is or proposes to become, or seeks to induce any other person to become, a member, officer or representative of a trade union or participates in the promotion, formation or administration of a trade union, ...
>
> ...
>
> 96. No person shall seek by intimidation or coercion to compel a person to become or refrain from becoming or to cease to be a member of a trade union.

The Issue of Timeliness

[21] With respect to the issue of timeliness, section 97(2) of the *Code* requires that complaints alleging violation of the above provisions be made within 90 days following the date on which the complainant knew of the circumstances giving rise to the complaint:

paragraphe 13(5) de la *Loi sur la Société canadienne des postes* (la LSCP), et aux décisions antérieures de l'ancien Conseil, c'est-à-dire le Conseil canadien des relations du travail (CCRT), ainsi que de la Cour d'appel fédérale relativement à cette question.

[19] Postes Canada demande au Conseil de rejeter les plaintes.

IV - Analyse

[20] Les dispositions du *Code* auxquelles l'intimée aurait contrevenu sont l'alinéa 94(1)a), le sous-alinéa 94(3)a)(i) et l'article 96, qui sont libellées comme suit:

> 94.(1) Il est interdit à tout employeur et à quiconque agit pour son compte:
>
> a) de participer à la formation ou à l'administration d'un syndicat ou d'intervenir dans l'une ou l'autre ou dans la représentation des employés par celui-ci;
>
> ...
>
> (3) Il est interdit à tout employeur et à quiconque agit pour son compte:
>
> a) de refuser d'employer ou de continuer à employer une personne, ou encore de la suspendre, muter ou mettre à pied, ou de faire à son égard des distinctions injustes en matière d'emploi, de salaire ou d'autres conditions d'emploi, de l'intimider, de la menacer ou de prendre d'autres mesures disciplinaires à son encontre pour l'un ou l'autre des motifs suivants:
>
> (i) elle adhère à un syndicat ou en est un dirigeant ou représentant - ou se propose de le faire ou de le devenir, ou incite une autre personne à le faire ou à la devenir -, ou contribue à la formation, la promotion ou l'administration d'un syndicat...
>
> ...
>
> 96. Il est interdit à quiconque de chercher, par des menaces ou des mesures coercitives, à obliger une personne à adhérer ou à s'abstenir ou cesser d'adhérer à un syndicat.

La question du délai de présentation

[21] En ce qui concerne la question du délai de présentation, le paragraphe 97(2) du *Code* prévoit que les plaintes alléguant violation des dispositions citées précédemment doivent être présentées dans les 90 jours qui suivent la date à laquelle le plaignant a eu connaissance des circonstances ayant donné lieu à la plainte:

97.(2) Subject to subsections (4) and (5), a complaint pursuant to subsection (1) must be made to the Board not later than ninety days after the date on which the complainant knew, or in the opinion of the Board ought to have known, of the action or circumstances giving rise to the complaint.

[22] With respect to the first complaint (Board file no. 23164-C), the facts clearly demonstrate that Ms. Galarneau knew, when she received Canada Post's letter of March 14, 2002, that her contract for RR #1, Ste-Mélanie, would not be renewed. As this complaint was not filed until August 13, 2002, some 151 days later, it is clearly untimely.

[23] Concerning the second complaint (Board file no. 23316-C), Ms. Galarneau was advised on August 26, 2002, that her bid or tender for RR #1, Ste-Mélanie had not been successful. It would, however, be naïve to think that Ms. Galarneau did not already know, prior to receiving Canada Post's letter of August 26, 2002, that her bid would be unsuccessful. As stated above, she had already been advised by letter dated March 14, 2002, that her contract would not be renewed, and she must, in the Board's view, already have known or ought to have known on the basis of that letter that any subsequent tender on her part for the same route was bound to fail.

[24] The essence of both complaints, or "the action or circumstances giving rise to the complaint," is Canada Post's decision not to renew her contract, of which Ms. Galarneau was advised on or about March 14, 2002. Canada Post's subsequent action in not accepting her tender was based on that same decision, and is but a subsequent effect of that same action or circumstance.

[25] As the Board has stated in previous decisions, the mere fact of adding on subsequent events that adduce essentially the same reproach that was the original basis for a complaint cannot serve to restart the 90-day clock and render a new complaint timely.

[26] In *BHP Diamonds Inc., Securecheck, and Klemke Mining Corporation*, [2000] CIRB no. 81, the Board stated:

[46] ... All events after that are purely circumstantial and do not shed a more favourable light on Smith's case. The Board is in

97.(2) Sous réserve des paragraphes (4) et (5), les plaintes prévues au paragraphe (1) doivent être présentées dans les quatre-vingt-dix jours qui suivent la date à laquelle le plaignant a eu - ou, selon le Conseil aurait dû avoir - connaissance des mesures ou des circonstances ayant donné lieu à la plainte.

[22] Dans le cas de la première plainte (dossier du Conseil nº 23164-C), les faits indiquent clairement que M^me^ Galarneau a eu connaissance, en recevant la lettre de Postes Canada datée du 14 mars 2002, que son contrat de la RR nº 1, Ste-Mélanie, ne serait pas renouvelé. La plainte n'ayant été présentée que le 13 août 2002, soit 151 jours plus tard, elle a été manifestement présentée en dehors des délais prescrits.

[23] Pour ce qui est de la seconde plainte (dossier du Conseil nº 23316-C), M^me^ Galarneau a été informée le 26 août 2002 que sa soumission ou son offre relativement au contrat de la RR nº 1, Ste-Mélanie, n'avait pas été retenue. Il serait dès lors naïf de croire qu'elle n'était pas déjà au courant, en recevant la lettre de Postes Canada datée du 26 août 2002, que son offre allait être rejetée. Comme il est indiqué précédemment, elle avait déjà été informée au moyen d'une lettre datée du 14 mars 2002 que son contrat ne serait pas renouvelé, et le Conseil estime qu'elle avait certainement déjà eu connaissance, ou aurait dû avoir connaissance que toute offre ultérieure en vue d'obtenir le même contrat rural était vouée à l'échec.

[24] Les deux plaintes, ou «[l]es mesures ou [l]es circonstances ayant donné lieu à la plainte» résultent essentiellement de la décision de Postes Canada de ne pas renouveler le contrat de M^me^ Galarneau, une décision dont elle a été informée le 14 mars 2002 ou aux environs de cette date. Le rejet ultérieur de son offre découle de cette décision et est la conséquence de cette même mesure ou circonstance.

[25] Comme le Conseil l'a mentionné dans des décisions antérieures, le simple fait de rajouter des événements ultérieurs ayant trait essentiellement à l'objet de la plainte initiale ne permet pas de remettre le compteur du délai de 90 jours à zéro et de faire en sorte que la nouvelle plainte soit présentée dans les délais prescrits.

[26] Dans *BHP Diamonds Inc., Securecheck et Klemke Mining Corporation*, [2000] CCRI nº 81, le Conseil a fait observer ce qui suit:

[46] ... Tous les événements qui se sont produits après ont uniquement une valeur circonstancielle et ne jettent pas un éclairage plus favorable sur les prétentions de M. Smith. Le

complete agreement with the finality of litigation referred to in the *Dartmouth Cable TV Limited* case. At one point, an employer's actions are confirmed or they are not, they cannot be stretched out in order to revive a spent complaint.

(page 17; see also *Captain Brian Woodley et al.*, [2000] CIRB no. 85; and 69 CLRBR (2d) 161, to the same effect)

[27] The Board must find that both complaints are untimely.

[28] The complainants had asked the Board for an extension of time for the filing of the first complaint, pursuant to section 16(m.1) of the *Code*. In determining whether to extend the time limits under this section, the Board will take into consideration whether any exceptional reasons exist as to why a complaint was not filed within the required time, and the length of time elapsed since the circumstances giving rise to the complaint took place. The onus is on the complainants to provide sufficient and valid reasons as to why the complaint could not be filed on time (see *Raynald Pinel*, [1999] CIRB no. 19).

[29] Generally, the Board will only extend time limits where the delay was beyond a complainant's control. This might include, for example, a situation where a complainant was ill to such a degree that he was prevented from filing the complaint on time. Oversight or negligence on the part of a complainant will not be regarded as beyond his control (see *Gary T. Sayle*, July 4, 2002 (CIRB LD 674)); neither will seeking an alternative avenue of redress.

[30] In this regard, the complainants did not initially provide any reasons for filing the original complaint after the time limits had expired. It was only after the Board's jurisprudence was cited by Canada Post in its response that the complainants subsequently explained that following Canada Post's notification on March 14, 2002 that Ms. Galarneau's contract would not be renewed, they sought the assistance of a Member of Parliament in seeking interim relief through Canada Post's CEO, the Honourable André Ouellet. They asked that the tendering process be delayed until an investigation had been conducted into the circumstances leading to the refusal to renew the contract. This request was successful to the extent that Canada Post did agree not to tender the contract until after the investigation. However, the investigation did not result in a different decision, as is evident from Canada Post's letter of

Conseil souscrit totalement à l'idée de mettre un terme à une affaire, idée qui a été énoncée dans *Dartmouth Cable TV Limited*. Il arrive un moment où les actions d'un employeur sont confirmées ou ne le sont pas, mais on ne peut en prolonger la durée afin de réactiver une plainte qui est périmée.

(page 17; voir aussi *Capitaine Brian Woodley et autres*, [2000] CCRI n° 85; et 69 CLRBR (2d) 161)

[27] Le Conseil doit conclure que les deux plaintes ont été présentées en dehors des délais prescrits.

[28] Les plaignants avaient demandé au Conseil de leur accorder une prolongation du délai prescrit pour déposer la première plainte, en vertu de l'alinéa 16m.1) du *Code*. Pour déterminer s'il y a lieu d'accéder à la demande en application de cette disposition, le Conseil examine si le plaignant avait des raisons exceptionnelles de ne pas présenter sa plainte dans le délai prescrit, et tient compte du temps qui s'est écoulé depuis les circonstances ayant donné lieu à la plainte. Il appartient aux plaignants d'invoquer suffisamment de raisons valables pour justifier le retard (voir *Raynald Pinel*, [1999] CCRI n° 19).

[29] En général, le Conseil n'accorde pas de prolongation de délai, sauf si le plaignant était dans l'impossibilité de respecter le délai pour des motifs indépendants de sa volonté, par exemple, parce qu'il était très malade. Un oubli ou la négligence ne sont pas considérés comme des motifs indépendants de la volonté du plaignant (voir *Gary T. Sayle*, 4 juillet 2002 (CCRI LD 674)), pas plus que la recherche d'un autre recours.

[30] À cet égard, les plaignants ont omis d'expliquer initialement pourquoi ils avaient tardé à présenter leur plainte. C'est seulement quand Postes Canada a cité la jurisprudence du Conseil dans sa réponse à la plainte initiale que les plaignants ont indiqué que, après que M^{me} Galarneau eut été informée du non-renouvellement de sont contrat par Postes Canada le 14 mars 2002, ils ont sollicité l'aide d'un député pour obtenir un redressement provisoire par l'entremise du président et chef de la direction de Postes Canada, M. André Ouellet. Ils ont demandé que le processus d'appel d'offres soit reporté jusqu'à ce que les circonstances du non-renouvellement du contrat soient éclaircies. Leur demande a porté fruit dans la mesure où Postes Canada a accepté de ne pas lancer l'appel d'offres avant la fin de l'enquête. Cependant, l'enquête n'a eu aucune incidence sur la décision déjà communiquée à la

June 26, 2002, confirming that it was maintaining its original decision.

[31] The Board cannot accept this argument as justification for not filing the complaint within 90 days after Ms. Galarneau was first advised of Canada Post's intention. Canada Post's letter of March 14, 2002 was unequivocal in its intention, and the union is sufficiently sophisticated with respect to this Board's practices and jurisprudence to have known that the initiation of a review process with Canada Post, of which the chances of success were unknown at the outset, would not obviate the necessity of a timely complaint. In rejecting this argument, the Board must adopt the same reasoning as in *Raynald Pinel*, *supra*, in which it stated:

> [18] ... filing a second grievance concerning the same matters as the first in no way offsets the failure to file a complaint within the time limits set out in the *Code*. (See *Ronald K.J. Mah* (1991), 86 di 27 (CLRB no. 888).)
>
> (page 6)

[32] The Board is of the view that the seeking of redress through an internal corporation review did not obviate the necessity to file a timely complaint. As both complaints are untimely and do not meet the criteria for the Board to extend the time limits, they are hereby dismissed.

The Issue of the Board's Jurisdiction

[33] That being said, even if the complaints had been found to be timely, the Board would not have been able to entertain them, for the following reasons.

[34] Section 13(5) of the *Canada Post Corporation Act* (the CPCA) reads as follows:

> 13.(5) Notwithstanding any provision of Part I of the *Canada Labour Code*, for the purposes of the application of that Part to the Corporation and to officers and employees of the Corporation, a mail contractor is deemed not to be a dependent contractor or an employee within the meaning of those terms in subsection 3(1) of that Act.

plaignante, ainsi qu'en témoigne la lettre de Postes Canada datée du 26 juin 2002 confirmant la décision initiale.

[31] Le Conseil ne peut pas accepter cet argument comme justification du fait que la plainte n'a pas été présentée dans le délai prévu de 90 jours qui suit la date à laquelle M^me^ Galarneau a été initialement informée des intentions de Postes Canada. La lettre datée du 14 mars 2002 ne laissait subsister aucun doute sur les intentions de Postes Canada, et le syndicat est suffisamment au courant des pratiques et de la jurisprudence du Conseil pour savoir que le fait de convaincre Postes Canada de réexaminer sa décision, sans avoir la moindre idée au départ des chances de succès d'une telle démarche, ne le déchargeait aucunement de l'obligation de respecter le délai prévu pour présenter la plainte. En rejetant cet argument, le Conseil doit faire sien le point de vue exprimé dans l'affaire *Raynald Pinel*, précitée, dans les termes suivants:

> [18] ... le fait de déposer un deuxième grief, portant sur les mêmes questions que le premier, n'atténue en rien le défaut de présenter une plainte dans les délais prévus par le *Code*. (Voir *Ronald K.J. Mah* (1991), 86 di 27 (CCRT nº 888).)
>
> (page 6)

[32] Le Conseil est d'avis que les démarches entreprises en vue d'obtenir réparation au moyen d'une révision interne ne déchargeaient pas les plaignants de l'obligation de présenter la plainte dans le délai prescrit. Étant donné que les deux plaintes ont été présentées en dehors des délais prescrits et qu'elles ne satisfont pas aux critères établis pour que le Conseil accorde une prolongation de délai, elles sont par les présentes rejetées.

La question de la compétence du Conseil

[33] Cela étant dit, même s'il avait été statué que les plaintes étaient recevables, le Conseil n'aurait pu s'en saisir pour les motifs qui suivent.

[34] Le paragraphe 13(5) de la *Loi sur la Société canadienne des postes* (la LSCP) est libellé comme suit:

> 13.(5) Pour l'application de la partie I du *Code canadien du travail* à la Société ainsi qu'à ses dirigeants et employés, les entrepreneurs postaux sont réputés n'être ni des entrepreneurs dépendants ni des employés au sens du paragraphe 3(1) du code.

[35] The CPCA provides the following definition of "mail contractor" in section 2(1):

> 2.(1) In this Act,
>
> ...
>
> "mail contractor" means a person who has entered into a contract with the Corporation for the transmission of mail...

[36] In December 1987, the Federal Court of Appeal in a judicial review of the previous Canada Labour Relations Board (CLRB) decision, *Canada Post Corporation* (1987), 69 di 173; 16 CLRBR (NS) 149; and 87 CLLC 16,029 (CLRB no. 626), in which the CLRB had found that section 13(6) of the CPCA, now section 13(5), did not apply to couriers, and that the couriers were employees within the meaning of the *Code*, overturned that decision, and ruled as follows:

> ... the Board was wrong in deciding that couriers were not mail contractors within the meaning of the *Canada Post Corporation Act*.
>
> ...
>
> I would allow this section 28 application and set aside the decision of the Board. ... rural mail couriers ... are excluded from the Board's jurisdiction...
>
> (*Canada Post Corp.* v. *C.U.P.W.*, [1989] 1 F.C. 176 (C.A.), pages 191-195)

[37] Leave to appeal this decision of the Federal Court of Appeal to the Supreme Court of Canada was dismissed.

[38] Shortly following the Federal Court of Appeal's decision, the Board dismissed an application for certification for a unit of rural mail couriers and a complaint of unfair labour practice dealing with that same group that had been filed previously, on the grounds that it was without jurisdiction to entertain the issues raised in either case.

[39] In the two instant complaints, the complainants counter, in response to Canada Post's argument, that rural route couriers are not employees under the *Code* and that the Board has no jurisdiction over them, in keeping with the above-cited Federal Court of Appeal decision, that:

[35] Un «entrepreneur postal» est défini de la manière suivante au paragraphe 2(1) de la LSCP:

> 2.(1) Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente loi.
>
> ...
>
> «entrepreneur postal» Toute personne partie à un contrat d'entreprise avec la Société pour la transmission des envois.

[36] En décembre 1987, dans le cadre d'un contrôle judiciaire de la décision rendue par le Conseil canadien des relations du travail (CCRT) dans l'affaire *Société canadienne des postes* (1987), 69 di 173; 16 CLRBR (NS) 149; et 87 CLLC 16,029 (CCRT n° 626), dans laquelle le CCRT avait conclu que le paragraphe 13(6) de la LSCP, devenu le paragraphe 13(5), ne s'appliquait pas aux facteurs ruraux et que ceux-ci étaient des employés au sens du *Code*, la Cour d'appel fédérale a annulé cette décision et a statué ce qui suit:

> ... le Conseil a eu tort de décider que les facteurs ruraux n'étaient pas des entrepreneurs postaux au sens de la *Loi sur la Société canadienne des postes*.
>
> ...
>
> J'accueillerais la demande fondée sur l'article 28 et j'annulerais la décision du Conseil ... les facteurs ruraux ... ne relèvent pas de la compétence du Conseil...
>
> (*Société canadienne des postes* c. *S.P.C.*, [1989] 1 C.F. 176 (C.A.), pages 191-195)

[37] La demande d'autorisation d'interjeter appel de cette décision de la Cour d'appel fédérale devant la Cour suprême du Canada a été rejetée.

[38] Peu de temps après que la Cour d'appel fédérale eut rendu sa décision, le Conseil a rejeté une demande d'accréditation concernant une unité de négociation composée des facteurs ruraux, et une plainte de pratique déloyale se rapportant à ce même groupe, plainte qui avait été présentée antérieurement, au motif qu'il n'était pas habilité à statuer sur les questions soulevées dans les deux affaires.

[39] Dans les deux plaintes dont le Conseil est saisi en l'instance, les plaignants soutiennent, en réponse à l'argument de Postes Canada selon lequel les facteurs ruraux ne sont pas des employés au sens du *Code* et que le Conseil n'est pas habilité à statuer sur leurs plaintes en raison de la décision rendue par la Cour d'appel fédérale citée précédemment, que:

(i) the Board must first determine whether or not Ms. Galarneau is in fact a "mail contractor" and not an employee; and

(ii) any person, whether an employee or not, may make a complaint pursuant to section 97 of the *Code*, therefore the Board must entertain the complaints.

[40] The complainants argue that, during the period of April 1, 2001 to March 31, 2002, Ms. Galarneau was not a rural route courier under contract to Canada Post but was, rather, a direct employee of Canada Post. In support of this position, they claim that contract no. 300278 for RR #1, Ste-Mélanie, between Parchemin and Canada Post was not in fact transferred by Parchemin to 2545-3259 Québec Inc., and therefore 2545-3259 Québec Inc. did not have the legal authority to reassign the contract, to which it was not a party, to Ms. Galarneau. According to the complainants, it would therefore follow that the reassignment of contract no. 300278 by 2545-3259 Québec Inc. to Ms. Galarneau "fails *ab initio* and is without effect whatsoever." The complainants conclude that since the Cession de contrat from 2545-3259 Québec Inc. to Ms. Galarneau was invalid, she was not an assignee of contract no. 300278, and she was therefore a direct employee of Canada Post.

[41] This argument must fail. It appears to the Board that, at the time the complainants advanced this argument, they were missing a crucial piece of evidence. Canada Post later presented a document to the Board demonstrating that the transfer of contract no. 300278 from Parchemin to 2545-3259 Québec Inc. was in fact authorized by Gérard Perrault, the President of both companies, on December 21, 2000. Subsequently, Ms. Galarneau accepted the transfer of the same contract from 2545-3259 Québec Inc. to herself, by agreeing to and signing the Cession de contrat on March 16, 2001. The Cession de contrat contains, among others, the following provisions:

> 2.1 The assignee hereby agrees to take charge of all the contractor's rights, titles and interests under the contract and agrees together with Canada Post Corporation to assume, in the same capacity as the contractor, all the contractor's obligations and responsibilities stated in the said contract.
>
> 2.2 All the contract clauses apply to the assignee in the same way as if he was the original contractor.
>
> (translation)

i) le Conseil doit d'abord déterminer si M^me^ Galarneau est un «entrepreneur postal» et non une employée;

ii) toute personne, qu'elle soit considérée comme employé ou non, peut présenter une plainte en vertu de l'article 97 du *Code* et le Conseil doit dès lors se pencher sur la plainte.

[40] Les plaignants soutiennent que, durant la période du 1^er^ avril 2001 au 31 mars 2002, M^me^ Galarneau n'était pas un facteur rural lié par contrat à Postes Canada, mais plutôt une employée de Postes Canada. À l'appui de leur argument, ils font valoir que le contrat n° 300278 de la RR n° 1, Ste-Mélanie, conclu entre Parchemin et Postes Canada, n'a pas dans les faits été cédé par Parchemin à 2545-3259 Québec Inc., qui n'était pas juridiquement autorisée à attribuer à M^me^ Galarneau le contrat auquel elle n'était pas partie. Selon les plaignants, il s'ensuit donc que l'attribution du contrat n° 300278 à M^me^ Galarneau par 2545-3259 Québec Inc. «est nulle *ab initio* et sans aucun effet» (traduction). Les plaignants tirent donc la conclusion que la cession de contrat étant invalide, M^me^ Galarneau n'était pas la cessionnaire du contrat n° 300278, mais une employée de Postes Canada.

[41] Cet argument ne peut pas être retenu. D'après le Conseil, il semble qu'au moment où les plaignants ont fait valoir cet argument, il leur manquait un élément de preuve très important. Postes Canada a ultérieurement présenté au Conseil un document démontrant que la cession du contrat n° 300278 par Parchemin à 2545-3259 Québec Inc. a, dans les faits, été autorisée par M. Gérard Perrault, le président des deux sociétés, le 21 décembre 2000. M^me^ Galarneau a ensuite accepté la cession même du contrat de 2545-3259 Québec Inc. à elle-même, en signant la cession de contrat le 16 mars 2001. Le document en question renferme notamment les dispositions suivantes:

> 2.1 Le cessionnaire s'engage par la présente à assumer tous les droits, titres et intérêts de l'entrepreneur aux termes du contrat et convient avec la Société canadienne des postes d'assumer, au même titre que l'entrepreneur initial, toutes les obligations et responsabilités de l'entrepreneur stipulées dans ledit contrat.
>
> 2.2 Toutes les dispositions du contrat s'appliquent au cessionnaire au même titre que s'il s'agissait de l'entrepreneur initial.

[42] The document is signed by, among others, Ms. Galarneau as *cessionnaire*.

[43] There is therefore no doubt in the Board's mind that during the period from April 1, 2001 to March 31, 2002, Ms. Galarneau was party to and directly covered by a contract with Canada Post under the terms of which she was to provide the services of a rural route courier for RR #1, Ste-Mélanie. She was therefore a "mail contractor" as defined in section 2(1) of the CPCA, and thus not an employee of Canada Post.

[44] It is true, as the complainants state, that a person does not have to be an employee to make a complaint with the Board with respect to the provisions that are alleged to have been violated. Section 97(1) explicitly permits this:

> 97.(1) Subject to subsections (2) to (5), any **person** or organization may make a complaint in writing to the Board that
>
> (a) an employer, a person acting on behalf of an employer, a trade union, a person acting on behalf of a trade union or an employee has contravened or failed to comply with subsection 24(4) or 34(6) or section 37, 47.3, 50, 69, 87.5 or 87.6, subsection 87.7(2) or section 94 or 95; or
>
> (b) any **person** has failed to comply with section 96.
>
> (emphasis added)

[45] That being said, a complaint has to be in respect of a contravention of a right that is provided under the *Code* and in respect of a person who is covered by those provisions, not just any person. Otherwise, the Board has no jurisdiction and is powerless to remedy the circumstances. The present complaint alleges violation of sections 94(1)(a), 94(3)(a)(i) and 96 of the *Code*.

[46] In support of the alleged violation of section 94(1)(a), and the Board presumes that it goes to interference in the formation of a trade union, the complainants state that for this prohibition to apply it is not necessary for the individuals solicited (i.e., the rural route couriers) to be employees, that all that is required is the presence of an "employer," the presence of trade union activity, and interference by an employer with that trade union activity.

[47] Similarly, with respect to 94(3)(a)(i), the complainants maintain that all that is required for this provision to have application is that there must be an employer who intimidates, threatens or disciplines a

[42] Le document porte notamment la signature de M^me^ Galarneau à titre de cessionnaire.

[43] Le Conseil est dès lors convaincu que, durant la période du 1^er^ avril 2001 au 31 mars 2002, M^me^ Galarneau était partie à un contrat avec Postes Canada en vertu duquel elle était tenue de fournir les services prévus de facteur rural en ce qui concerne la RR n° 1, Ste-Mélanie. Elle était dès lors un «entrepreneur postal» au sens du paragraphe 2(1) de la LSCP et non pas une employée de Postes Canada.

[44] Les plaignants ont tout à fait raison de dire qu'il n'est pas nécessaire d'être un employé pour adresser au Conseil une plainte alléguant violation des dispositions en cause. Le paragraphe 97(1) envisage expressément cette possibilité:

> 97.(1) Sous réserve des paragraphes (2) à (5), toute **personne** ou organisation peut adresser au Conseil, par écrit, une plainte reprochant:
>
> a) soit à un employeur, à quiconque agit pour le compte de celui-ci, à un syndicat, à quiconque agit pour le compte de celui-ci ou à un employé d'avoir manqué ou contrevenu aux paragraphes 24(4) ou 34(6), aux articles 37, 47.3, 50, 69, 87.5 ou 87.6, au paragraphe 87.7(2) ou aux articles 94 ou 95;
>
> b) soit à une **personne** d'avoir contrevenu à l'article 96.
>
> (c'est nous qui soulignons)

[45] Cela étant dit, il faut que la plainte se rapporte au non-respect d'un droit reconnu par le *Code* et concerne une personne qui est visée par les dispositions en question, pas juste n'importe quelle personne. Sinon, le Conseil est sans compétence et ne peut accorder aucun redressement. La plainte dont est saisi le Conseil allègue violation de l'alinéa 94(1)a), du sous-alinéa 94(3)a)(i) et de l'article 96 du *Code*.

[46] À l'appui de la violation alléguée de l'alinéa 94(1)a), que le Conseil présume être l'intervention dans la formation d'un syndicat, les plaignants affirment que, pour que cette interdiction s'applique, il n'est pas nécessaire que les personnes sollicitées (c.-à-d. les facteurs ruraux) soient des employés; la présence d'un «employeur», d'une activité syndicale et l'intervention d'un employeur dans cette activité syndicale sont les seuls éléments requis.

[47] Dans le même ordre d'idées, en ce qui concerne le sous-alinéa 94(3)(a)(i), les plaignants soutiennent que cette disposition s'applique s'il y a un employeur qui intimide, menace ou sanctionne une personne qui se

person because he/she proposes to become a member of the trade union or participates in its promotion.

[48] It is further argued that section 96 prohibits any person from seeking to compel anyone to become or refrain from becoming a union member.

[49] While it may be true, as the union states, that a union may accept as members persons who may not necessarily be qualified to join, that does not necessarily mean that such members will be afforded the protection of the *Code* in all respects. These provisions must be read in the context of the overall legislative framework and purpose of the *Code*. In this regard, the following provisions of the *Code*, among others, bear scrutiny:

3.(1) In this Part,

...

"employer" means

(a) any person who employs one or more **employees**, and ...

"trade union" means any organization of **employees**, or any branch or local thereof, the purposes of which include the regulation of relations between employers and **employees**;

"unit" means a group of two or more **employees**.

...

4. This Part applies in respect of **employees** ...

8.(1) Every **employee** is free to join the trade union of their choice and to participate in its lawful activities.

...

25.(1) Notwithstanding anything in this Part, where the Board is satisfied that a trade union is so dominated or influenced by an employer that the fitness of the trade union to represent **employees** of the employer for the purpose of collective bargaining is impaired, the Board shall not certify the trade union as the bargaining agent for any unit comprised of employees of the employer and any collective agreement between the trade union and the employer that applies to any such **employees** shall be deemed not to be a collective agreement for the purposes of this Part.

(2) Notwithstanding anything in this Part, where the Board is satisfied that a trade union denies membership in the trade union to any **employee or class of employees** in a bargaining unit by virtue of a policy or practice that the trade union applies relating to qualifications for membership in the trade union, the Board shall not certify the trade union as the bargaining agent

propose de devenir membre du syndicat ou qui participe à sa promotion.

[48] Les plaignants soutiennent également que l'article 96 interdit à toute personne de chercher à contraindre qui que ce soit à adhérer ou à s'abstenir d'adhérer à un syndicat.

[49] S'il est vrai, comme l'affirme le STTP, qu'un syndicat peut accepter dans ses rangs des personnes qui ne satisfont pas nécessairement à ses conditions d'adhésion, cela ne veut pas nécessairement dire que ces membres jouiront de la protection du *Code* à tous égards. Ces dispositions en question doivent être interprétées en tenant compte du cadre législatif général et de l'objet du *Code*. À cet égard, il convient notamment d'examiner de plus près les dispositions suivantes du *Code*:

3.(1) Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente partie.

...

«employeur» Quiconque:

a) emploie un ou plusieurs **employés**; ...

«syndicat» Association - y compris toute subdivision ou section locale de celle-ci - regroupant des **employés** en vue notamment de la réglementation des relations entres employeurs et **employés**;

«unité» Groupe d'au moins deux **employés**.

...

4. La présente partie s'applique aux **employés** ...

8.(1) L'**employé** est libre d'adhérer au syndicat de son choix et de participer à ses activités licites.

...

25.(1) Malgré toute autre disposition de la présente partie, le Conseil ne peut accorder l'accréditation s'il est convaincu qu'un syndicat est dominé ou influencé par l'employeur au point que son aptitude à représenter les **employés** dans le cadre des négociations collectives est compromise; le cas échéant, toute convention collective qui aurait été conclue par le syndicat et l'employeur pour s'appliquer aux **employés** ou à certains d'entre eux est tenue pour inexistante dans le cadre de la présente partie.

(2) Malgré toute autre disposition de la présente partie, le Conseil ne peut non plus accorder l'accréditation s'il est convaincu que le syndicat refuse l'adhésion à quelque **employé ou catégorie d'employés** faisant partie d'une unité de négociation en vertu d'usages ou de principes régissant l'admission; le cas échéant, toute convention collective qui

for the bargaining unit and any collective agreement between the trade union and the employer of the **employees** in the bargaining unit that applies to the bargaining unit shall be deemed not to be a collective agreement for the purposes of this Part.

...

27.(2) In determining whether a unit constitutes a unit that is appropriate for collective bargaining, the Board may include any **employees** in or exclude any **employees** from the unit proposed by the trade union.

...

37. A trade union or representative of a trade union that is the bargaining agent for a bargaining unit shall not act in a manner that is arbitrary, discriminatory or in bad faith in the representation of any of the **employees** in the unit with respect to their rights under the collective agreement that is applicable to them.

(emphasis added)

aurait été conclue par le syndicat et l'employeur pour s'appliquer aux **employés** de l'unité de négociation est tenue pour inexistante dans le cadre de la présente partie.

...

27.(2) Dans sa détermination de l'unité habile à négocier collectivement, le Conseil peut ajouter des **employés** à l'unité proposée par le syndicat ou en retrancher.

...

37. Il est interdit au syndicat, ainsi qu'à ses représentants, d'agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi à l'égard des **employés** de l'unité de négociation dans l'exercice des droits reconnus à ceux-ci par la convention collective.

(c'est nous qui soulignons)

[50] It is clear from section 4 of the *Code* and the other provisions cited above that the *Code* was intended to apply to three types of parties, employees, employers and employers' organizations, and trade unions, and that the expression "person," as it is used in sections 94 and 96, must be interpreted to mean one or another of these types of parties.

[50] Il ressort clairement de l'article 4 du *Code* et des autres dispositions citées au paragraphe précédent que le *Code* s'applique à trois catégories de parties, à savoir les employés, les employeurs et les organisations patronales et les syndicats, et que le terme «personne» utilisé aux articles 94 et 96 doit s'entendre de l'une ou l'autre de ces parties.

[51] The complainants have referred to three previous decisions of this Board's predecessor, the CLRB, in support of their position: *Canada Post Corporation* (1987), 72 di 120 (CLRB no. 664); *Island Tug & Barge Limited* (1997), 104 di 1; and 35 CLRBR (2d) 214 (CLRB no. 1198); and *General Aviation Services Ltd.* (1978), 34 di 587; and [1979] 1 Can LRBR 285 (CLRB no. 167)).

[51] À l'appui de leur position, les plaignants ont invoqué trois décisions antérieures du prédécesseur du présent Conseil, c'est-à-dire le CCRT, soit: *Société canadienne des postes* (1987), 72 di 120 (CCRT n° 664); *Island Tug & Barge Limited* (1997), 104 di 1; et 35 CLRBR (2d) 214 (CCRT n° 1198); et *General Aviation Services Ltd.* (1978), 34 di 587; et [1979] 1 Can LRBR 285 (CCRT n° 167)).

[52] In *Canada Post Corporation (664)*, *supra*, a complaint of unfair labour practice by rural route couriers against Canada Post, the Board did not accept Canada Post's objections as to its jurisdiction. As Canada Post points out, *Canada Post Corporation (664)*, *supra*, preceded the Federal Court of Appeal decision in *Canada Post Corp.* v. *C.U.P.W.*, *supra*, which reached the opposite conclusion. Although not reversed by a higher court, it is in effect infirmed.

[52] Dans l'affaire *Société canadienne des postes (664)*, précitée, où Postes Canada était l'objet d'une plainte de pratique déloyale de travail de la part des facteurs ruraux, le Conseil a rejeté l'exception d'incompétence soulevée par Postes Canada. Comme Postes Canada le fait observer, l'affaire *Société canadienne des postes (664)*, précitée, a été tranchée avant que la Cour d'appel fédérale se prononce dans *Société canadienne des postes* c. *S.P.C.*, précité, et en arrive à une conclusion contraire. Même si la décision du CCRT n'a pas été annulée par un tribunal supérieur, elle se trouve dans les faits à avoir été infirmée.

[53] *Island Tug & Barge Limited*, *supra*, is not on point. That case dealt with a complaint by an employee, against both the employer and the union. The

[53] L'affaire *Island Tug & Barge Limited*, précitée, n'est pas pertinente. L'employé en cause a déposé une plainte contre l'employeur et le syndicat pour avoir été

complainant had been dismissed by the employer at the request of the union, in a closed shop situation where the employee was not a member of the union. In dealing with an alleged violation of section 96 of the *Code*, the union argued that it was not a "person" within the meaning of that section, that the term "person" was not intended to include a trade union.

[54] The Board found that the union was indeed a "person" within the meaning of section 96 of the *Code*. In reaching its decision, the Board quoted from James E. Dorsey, *Canada Labour Relations Board: Federal Law and Practices* (Toronto: The Carswell Company Limited, 1983), and Claude H. Foisy et al., *Canada Labour Relations Board Policies and Procedures* (Toronto: Butterworths, 1986) to reinforce its reasoning that the prohibitions of section 96 encompass actions of **employers, unions and employees**. The authors did not expand the meaning of the term "person" beyond these three types of parties, nor did the Board in *Island Tug & Barge Limited*, *supra*.

[55] The decision in *General Aviation Services Ltd.*, *supra*, is more to the point. That case dealt with a former union member and union local president who was promoted by the employer to become the sole member of its industrial relations department. While acting in this capacity, he also became involved in soliciting union memberships among the employer's supervisory personnel, and was dismissed for his union organizing activity. He filed a complaint alleging violation of sections 184(3)(a)(i) and 184(3)(e) of the *Code* (now sections 94(3)(a)(i) and 94(3)(e)), arguing that these provisions provided protection to **any person**.

[56] The CLRB made a thorough analysis of the intent of the legislation with respect to the interpretation to be given to the term "person" in section 184(3)(a)(i) (now section 94(3)(a)(i)), and of the existing case law, in particular a decision of the Supreme Court of Canada dealing with a similar issue in a judicial review of a decision of the Ontario Labour Relations Board (see *Jarvis* v. *Associated Medical Services Inc. et al.*, [1964] S.C.R. 497).

[57] In *Jarvis* v. *Associated Medical Services Inc. et al.*, *supra*, the Supreme Court of Canada held that the Board was without jurisdiction to order the

congédié à la demande du syndicat, alors que le syndicat dirigeait un bureau d'embauchage syndical, dont l'employé n'était pas membre. Concernant la violation alléguée de l'article 96 du *Code*, le syndicat a soutenu que l'employé n'était pas une «personne» au sens de cette disposition et que ce terme n'était pas censé englober les syndicats.

[54] Le Conseil a conclu que le syndicat était effectivement une «personne» au sens de l'article 96 du *Code*. En rendant sa décision, le Conseil a cité un passage de l'ouvrage intitulé *Canada Labour Relations Board: Federal Law and Practices* (Toronto: The Carswell Company Limited, 1983), de James E. Dorsey, ainsi que de l'ouvrage intitulé *Canada Labour Relations Board Policies and Procedures* (Toronto: Butterworths, 1986) de Claude H. Foisy et autres pour confirmer son point de vue selon lequel les interdictions énoncées à l'article 96 englobent les actions des **employeurs, des syndicats et des employés**. Les auteurs n'ont pas élargi le sens du terme «personne» pour inclure d'autres parties, non plus que le Conseil dans l'affaire *Island Tug & Barge Limited*, précitée.

[55] La décision rendue dans l'affaire *General Aviation Services Ltd.*, précitée, est plus pertinente. Cette affaire mettait en cause un ancien syndiqué et président d'une section locale qui, à la suite d'une promotion, est devenu le seul membre du service des relations de travail de l'employeur. Tout en s'acquittant de ses tâches, il a entrepris de faire du recrutement syndical auprès des superviseurs de l'employeur, ce qui a entraîné son congédiement. L'employé a présenté une plainte alléguant violation du sous-alinéa 184(3)a)(i) et de l'alinéa 184(3)e) du *Code* (maintenant le sous-alinéa 94(3)a)(i) et l'alinéa 94(3)e)), en faisant valoir que ces dispositions assuraient la protection de **toute personne,** quelle qu'elle soit.

[56] Le CCRT a analysé en profondeur l'objet de la loi aux fins de l'interprétation du terme «personne» utilisé au sous-alinéa 184(3)(a)(i) (maintenant sous-alinéa 94(3)a)(i)), et la jurisprudence applicable à l'époque, en l'occurrence une décision rendue par la Cour suprême du Canada sur une question semblable dans le cadre du contrôle judiciaire d'une décision rendue par la Commission des relations de travail de l'Ontario (voir *Jarvis* c. *Associated Medical Services Inc. et al.*, [1964] R.C.S. 497).

[57] Dans l'arrêt *Jarvis* v. *Associated Medical Services Inc. et al.*, précité, la Cour suprême du Canada a statué que la Commission était sans compétence pour

reinstatement of anyone who was not an employee within the meaning of the Act. It adopted the reasoning of the Ontario Court of Appeal in its entirety and quoted the following passage:

> "Upon the facts as found by the board, the complainant 'for the purposes of this Act' was not an employee; hence if complainant comes within the purview of sec. 50 she must be included in the term 'person' as used therein. I do not think the term can be given so broad a meaning.
>
> In clause (a) the pertinent prohibition is against refusal to employ or to continue to employ a 'person' 'because the person was or is a member of a trade union or was or is exercising any other rights under this Act.' In clause (b) the prohibition is against imposing or seeking to impose certain conditions of employment against 'an employee or a person seeking employment' and in clause (c) the prohibition is against compelling an 'employee' to do or refrain from doing certain things. To employ or continue to employ a person is for the purposes of the Act, to cause a person to become an employee or to continue a person as an employee. The section refers to two classes of individuals - a person who seeks employment i.e., who seeks to become an employee and a person who already is an employee. This meaning of the word is quite in keeping with the general object and purpose of the Act; on the other hand it is neither logical or necessary to construe 'person' as it appears in this section as applying to anyone other than an individual seeking to become an employee or who already is an employee and we are told in plain terms by sec. 1(3)(b) of the Act that someone working in a managerial capacity is not, for the purposes of the Act to be considered an employee.
>
> The same reasoning applies to the provisions of sec. 65; in clauses (1) and (4) thereof 'person' is used in exactly the same connotation as in sec. 50; clause (1) envisions a complaint that a person has been refused employment, i.e. has been thwarted in an attempt to become an employee or has been discharged, i.e. denied continuation in the role of employee. Clause (4) contemplates that the board, where a complaint has not been settled 'may inquire into the complaint' and if it is satisfied 'that the person has been refused employment' (or) ... 'discharged ... it shall determine the action ... to be taken by the employer ... with respect to the employment of such person which ... may ... include reinstatement in employment.' Again the section is dealing with the same two classes of individuals - the person who is seeking to become an employee and the person who is an employee. In both instances it is 'employment' which is spoken of and it is the refusal or termination of employment i.e. the withholding or termination for certain reasons of the role of 'employee' which is the subject-matter of the board's inquiry. Since for the purposes of the Act, the complainant is not deemed to be an employee, it is difficult to appreciate how it can be held that under sec. 65 her duties in a managerial capacity are to be included in the term 'employment.' As in sec. 50, so in sec. 65 it is illogical and unrealistic that 'employment' should be given any wider or other meaning than referring to work as an 'employee' or that 'person' should be construed as including anyone other than one seeking to become an employee; if any wider meaning is given either to person or to employment the language used is

ordonner la réintégration de toute personne qui n'était pas un employé au sens de la Loi. Elle a retenu la totalité des motifs de la Cour d'appel de l'Ontario, dont elle a cité le passage suivant:

> «Compte tenu des faits établis par la Commission, la plaignante, «aux fins de la présente loi», n'était pas une employée; en conséquence, pour invoquer l'art. 50, elle doit être incluse dans la définition du terme «personne» utilisé dans cette disposition. Je ne crois pas que l'on puisse attribuer un sens aussi large à ce terme.
>
> À l'alinéa 50a), l'interdiction pertinente concerne le refus d'employer ou de continuer d'employer une «personne» «parce qu'elle était ou est membre d'un syndicat ou qu'elle exerçait ou exerce tout autre droit reconnu par la présente loi». À l'alinéa 50b), il est interdit d'imposer ou de chercher à imposer certaines conditions d'emploi à «un employé ou à une personne qui est à la recherche d'un emploi», et à l'alinéa 50c), il est interdit de contraindre un «employé» à faire ou à s'abstenir de faire certaines choses. Pour l'application de la loi, les termes employer ou continuer à employer une personne signifient prendre une personne à son service ou la maintenir en poste comme employé. La disposition s'applique à deux catégories de particuliers - les personnes qui sont à la recherche d'un emploi, c.-à-d. qui souhaitent devenir des employés, et les personnes qui sont déjà des employés. Le sens attribué au mot est tout à fait compatible avec l'objet général et le but de la loi; d'une part, il n'est ni logique ni nécessaire de considérer que le mot «personne», tel qu'il est utilisé dans cette disposition, n'englobe pas seulement les particuliers qui souhaitent devenir des employés ou qui sont déjà des employés, et l'alinéa 1(3)b) de la Loi indique très clairement que quelqu'un qui occupe un poste de direction n'est pas considéré comme un employé aux fins de la loi.
>
> Le même raisonnement s'applique aux dispositions de l'art. 65; aux paragraphes (1) et (4), le mot «personne» est utilisé dans le même sens qu'à l'art. 50; le paragraphe (1) envisage qu'une personne peut présenter une plainte parce qu'on lui a refusé un emploi, c.-à-d. que ses efforts pour devenir un employé se sont soldés par un échec ou qu'il y a eu congédiement, c.-à-d. qu'on a refusé de le laisser continuer à jouer le rôle d'employé. Le paragraphe (4) prévoit que la Commission, saisie d'une plainte non réglée, «peut établir les faits de la plainte» et que, s'il est établi à sa satisfaction «que cette personne s'est vue refuser un emploi» ou ... «a été congédiée, ... elle doit déterminer la mesure ... que doit prendre l'employeur ... relativement à l'emploi de cette personne, laquelle mesure ... peut ... inclure la réintégration». Encore une fois, la disposition s'applique aux deux mêmes catégories de particuliers, c'est-à-dire les personnes qui souhaitent obtenir un emploi et celles qui sont des employés. Dans les deux cas, c'est de l'«emploi» dont il est question et c'est sur le refus ou la perte d'un emploi, c.-à-d. le refus ou la cessation pour certaines raisons du rôle d'«employé», que se penche la Commission. Étant donné que, aux fins de la loi, la plaignante n'est pas réputée être une employée, il est difficile de concevoir comment on peut en arriver à la conclusion qu'en vertu de l'art. 65, ses fonctions de gestionnaire doivent être incluses dans le terme «emploi». Comme dans le cas de l'art. 50, il est illogique et irréaliste de conclure, concernant l'art. 65, qu'on doit attribuer au terme «emploi» un sens élargi ou un autre sens que l'action de travailler à titre d'«employé» ou que le terme «personne» ne

given a laboured and unnecessary meaning and one which does not further the general object and purposes of the legislation. Once the board determined, as it had the right to determine, that the complainant was a person deemed not to be an employee for the purposes of the Act it had *ipso facto*, demonstrated its lack of jurisdiction to proceed further with the complaint. The remedy, if any, of the complaint lies in another forum."

(pages 500-501)

devrait pas désigner seulement quelqu'un qui souhaite obtenir un emploi; en attribuant un sens élargi au terme personne ou au terme emploi, on confère au langage utilisé un sens laborieux et inutile qui ne favorise pas la réalisation de l'objet général et des buts de la Loi. Ayant statué, comme c'était son droit, que la plaignante n'était pas réputée être une employée aux fins de la Loi, la Commission avait dès lors fait la preuve de son absence de compétence pour statuer sur la plainte. Le redressement, si tant est qu'il en existe un, doit être obtenu par d'autres moyens.»

(pages 500-501; traduction)

[58] In *General Aviation Services Ltd.*, *supra*, the Board discussed at length the Supreme Court's *Jarvis* v. *Associated Medical Services Inc. et al.*, *supra*, decision and its implications on the *Code*, and concluded that the word "person" in sections 184(3)(a)(i) and 184(3)(e) of the *Code* (now sections 94(3)(a)(i) and 94(3)(e)) has a broader meaning than the scope of the definition of employee in section 107(1)(now section 3(1)):

[58] Dans l'affaire *General Aviation Services Ltd.*, précitée, le Conseil a analysé en profondeur la décision rendue par la Cour suprême dans l'arrêt *Jarvis* v. *Associated Medical Services Inc. et al.*, précité, et son incidence sur le *Code*, et il en est arrivé à la conclusion que le terme «personne» utilisé au sous-alinéa 184(3)a)(i) et à l'alinéa 184(3)e) du *Code* (devenus le sous-alinéa 94(3)a)(i) et l'alinéa 94(3)e)) a un sens plus général que le terme «employé» qui se trouve au paragraphe 107(1) (devenu le paragraphe 3(1)):

3.(1) In this Part,

...

"employee" means any person employed by an employer and includes a dependent contractor and a private constable, but does not include a person who performs management functions or is employed in a confidential capacity in matters relating to industrial relations;

3.(1) Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente partie.

...

«employé» Personne travaillant pour un employeur; y sont assimilés les entrepreneurs dépendants et les agents de police privés. Sont exclus du champ d'application de la présente définition les personnes occupant un poste de direction ou un poste de confiance comportant l'accès à des renseignements confidentiels en matière de relations du travail.

[59] However, it is clear from a reading of *General Aviation Services Ltd.*, *supra*, that the Board's remarks were meant to cover situations where there was uncertainty on the part of a "person" as to whether he/she was an employee, or excluded from the scope of the definition of employee, by reason of managerial or confidential functions, and where such an excluded person mistakenly thought he/she was an employee and sought to exercise rights under the *Code*:

[59] Cependant, il se dégage clairement de la décision rendue dans l'affaire *General Aviation Services Ltd.*, précitée, que les observations du Conseil s'appliquent aux situations où il n'est pas clair si une «personne» est un employé ou si elle est exclue du champ d'application du terme, en raison de ses fonctions de direction ou de confiance mais, croyant à tort qu'elle est un employé, tente d'exercer des droits qui sont reconnus par le *Code*:

We are of the opinion that when Parliament enacted sections 184(3)(a) and (e) it intended that the word person have a broader meaning with respect to subparagraph (i) of subsection 184(3)(a) and the introductory phrases in section 184(3)(e) than the scope of the definition of employee in section 107(1). It was undoubtedly aware of the Supreme Court of Canada's decision in the *Jarvis* case and **the uncertainty that would be created in the minds of persons by the newly enacted expansion of collective bargaining rights to professionals and supervisory employees.** It was easily foreseeable that the definition of "professional employee" in section 107(1) and the lack of precision in the concept of supervision in section 125(4) would create some

Selon nous, lorsque le Parlement a promulgué les alinéas 184(3)a) et e), il entendait donner au mot «personne» une signification plus étendue en ce qui concerne le sous-alinéa (i) de l'alinéa 184(3)a) et le préambule de l'alinéa 184(3)e) que celui du terme «employé» dans l'alinéa 107(1). Le Parlement était, il n'y aucun doute, au courant de la décision de la Cour Suprême du Canada dans le cas *Jarvis* et de **l'incertitude qu'allait créer dans l'esprit des gens la promulgation de nouvelles dispositions visant à accorder aux professionnels et aux surveillants des droits à la négociation collective**. Il était facile de prévoir, en effet, que la définition de «professionnel» donnée dans l'alinéa 107(1) et le manque de précision dans le concept de la

uncertainty. That this occurred is clear from the experience of this Board in the many disputes over whether an individual is an employee under the *Code*. (This is the major issue in the certification application related to this case.) Parliament anticipated the uncertainty for employers, unions and their lawyers and did not intend individuals to suffer should they mistakenly think they were employees and seek to exercise rights under the *Code*. It expressed this by the use of the word "person" in sections 184(3)(a) and (e) and by restricting certification rights to "employees" by the use of this word in section 110(1). The same intention is evidenced by the use of the words "former employee" in section 189(b) and re-emphasized in the recent amendments. (The use of the word "employee" in section 189(c), if deliberate, may be a restriction on the remedy not the scope of application of section 184(3)(f), but that issue is not before us.)

(pages 600-601; and 295; emphasis added)

surveillance dans l'alinéa 125(4) créeraient également de l'incertitude. D'après l'expérience du présent Conseil, il est évident que c'est ce qui s'est produit au cours des nombreux différends portant sur la question de savoir si un individu est un employé ou non en vertu du *Code*. (C'est la principale question dans la requête pour accréditation reliée à ce cas). Le Parlement a prévu que cela créerait de l'incertitude chez les employeurs, les syndicats et leurs avocats, et ne voulait pas que les individus aient des problèmes parce qu'ils croiraient, par erreur, qu'ils sont des employés et qu'ils chercheraient à exercer des droits en vertu du *Code*. Il s'en est exprimé par l'usage du mot «personne» dans les sous-alinéas 184(3)a) et e) et par la restriction des droits d'accréditation aux «employés» par l'utilisation de ce terme dans l'alinéa 110(1). On retrouve la même intention à l'origine de l'usage des mots «ancien employé» dans l'alinéa 189b), qui ont été remis en relief dans les récentes modifications. (L'usage du terme «employé» dans l'alinéa 189c), s'il est délibéré, peut être une restriction sur les recours mais non sur l'étendue de l'application de l'alinéa 184(3)f). Toutefois, cette question n'est pas devant nous).

(pages 600-601; et 295; c'est nous qui soulignons)

[60] However, the Board qualified its reasoning in *General Aviation Services Ltd., supra*, by explaining that the decision applied only with respect to those "persons" who might be termed to be on the periphery of the definition of employee by reason of supervisory, managerial, or professional responsibilities, and where confusion might arise as to employee status, or, as the Board stated:

... protection for persons who can be taken to be reasonably in doubt as to their status...

(pages 601; and 296)

[60] Cependant, le Conseil a précisé sa pensée dans l'affaire *General Aviation Services Ltd.*, précitée, en indiquant que la décision s'appliquait seulement aux «personnes» qui, pourrait-on dire, se situent en marge de la définition du terme employé parce qu'elles exercent des fonctions de supervision, de direction ou ont des responsabilités professionnelles, alors que leur statut d'employé est incertain, ou, lorsqu'il est nécessaire d'assurer:

... une protection à des personnes dont on peut supposer qu'elles doutent raisonnablement de leur statut réel ...

(pages 601; et 296)

[61] The broader meaning of "person" in section 94(3)(a)(i) is not meant to be applicable where it is clear that the person knows or ought to know that he/she is excluded from the coverage of the *Code*:

At the same time Parliament cannot be taken to have intended to extend this policy approach to every person regardless of how clear it is that he ought to have known that union support was in direct conflict with the responsibilities of his job. To extend the protection to these persons would not be compatible with the mischief sought to be addressed; namely, protection for persons who can be taken to be reasonably in doubt as to their status under Part V of the *Code*. This result does not run counter to the argument that it permits employer sponsored action interfering with union activity. Each case requires a careful and sometimes delicate judgement, as was expressed by this Board in *Radio Station CHQM, Division of Q Broadcasting* 11 di 16; 75 CLLC 16,166; and [1976] 1 Can LRBR 110 adopting the Ontario Board decision in *Air Liquide* 64 (3) CLLC 16,002.

[61] Le sens plus général attribué au terme «personne» au sous-alinéa 94(3)a)(i) ne s'applique pas dans les cas où il est manifeste que la personne sait ou devrait savoir qu'elle est exclue de l'application du *Code*:

En même temps, on ne peut supposer que le Parlement ait eu l'intention d'étendre cette politique à toute personne sans tenir compte jusqu'à quel point cette personne aurait dû clairement savoir que son appui syndical entrait directement en conflit avec les responsabilités de son travail. Accorder protection à ces personnes serait incompatible avec le mal que l'on cherche à éviter, c'est-à-dire une protection à des personnes dont on peut supposer qu'elles doutent raisonnablement de leur statut réel en vertu de la Partie V du *Code*. Ce résultat ne va pas à l'encontre de l'argument voulant que cela permette à l'employeur de patronner des interventions dans les activités syndicales. Chaque cas demande un jugement prudent, parfois délicat, comme celui que le Conseil a exprimé dans l'affaire de la *Station de radio CHQM, Division of Q Broadcasting Ltd.* 11 di 17; 75 CLLC 16,166; et [1976] 1 Can LRBR 110, où est adoptée la décision du Conseil ontarien dans le cas d'*Air Liquide* 64(3) CLLC 16,002.

There are cases where it is clear the person ought to have known that supporting or participating in union activity conflicts with the terms of his employment and he cannot be taken as having been intended to be protected by the *Code* because he would reasonably be uncertain about his managerial status. In those same cases it cannot be said that Parliament intended the employer could not dismiss or discipline the individual because of the liability his actions exposed the employer to or because his actions in his position rendered him of "no further use" to the employer.

(*General Aviation Services Ltd., supra*, pages 601; and 295-296)

[62] The same can be said with respect to rural route couriers, who are excluded from the protection of the *Code* by virtue of section 13(5) of the CPCA. In this regard, the Board is satisfied that, by the complainants' own uncontradicted statements to the effect that they are engaged in a lobbying campaign, one of the purposes is to obtain currently non-existent representation and bargaining rights for rural route couriers. They were certainly aware that the *Code* did not apply to rural route couriers and cannot claim that there was any confusion on their part with respect to such rights.

[63] Thus, even if the alleged infractions were found to be meritorious, and the Board makes no finding in this regard, the Board is without the necessary jurisdiction to entertain the complaints. The Board is of the view that the answer to what is sought by the complainants lies in another forum, perhaps through legislative amendment, or an action under the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*.

[64] The complaints are hereby dismissed. This is a unanimous decision of the Board.

CASES CITED

BHP Diamonds Inc., Securecheck, and Klemke Mining Corporation, [2000] CIRB no. 81

Canada Post Corp. v. *C.U.P.W.*, [1989] 1 F.C. 176 (C.A.)

Canada Post Corporation (1987), 69 di 173; 16 CLRBR (NS) 149; and 87 CLLC 16,029 (CLRB no. 626)

Canada Post Corporation (1987), 72 di 120 (CLRB no. 664)

General Aviation Services Ltd. (1978), 34 di 587; and [1979] 1 Can LRBR 285 (CLRB no. 167)

Il y a des cas où il est clair que la personne aurait dû savoir qu'appuyer les activités syndicales où même y participer entrait en conflit avec ses conditions d'emploi. On ne peut alors supposer qu'elle ait été visée par la protection du *Code* parce qu'elle était raisonnablement incertaine quant à son statut de membre de la direction ou non. Dans ces mêmes cas, on ne peut affirmer que le Parlement voulait empêcher l'employeur de congédier ou de discipliner un individu parce que les actions de ce dernier l'exposait à des risques ou que, tout simplement, ses actions, dans l'exercice de son emploi, faisaient qu'il n'était «plus d'aucune utilité» à l'employeur.

(*General Aviation Services Ltd.*, précitée; pages 601; et 295-296)

[62] Le même raisonnement s'applique aux facteurs ruraux, qui sont exclus de l'application du *Code* en raison du paragraphe 13(5) de la LSCP. À cet égard, les déclarations non contredites des plaignants selon lesquelles ils font du lobbying dans le but, notamment, d'obtenir des droits de représentation et de négociation pour les facteurs ruraux, qui sont actuellement privés de tels droits, ont convaincu le Conseil qu'ils savaient pertinemment que le *Code* ne s'appliquait pas aux facteurs ruraux. Ils ne peuvent dès lors prétendre que l'incertitude régnait quant à ces droits.

[63] En conséquence, même si les plaintes se révélaient fondées, et le Conseil ne tire aucune conclusion à cet égard, le Conseil est sans compétence pour statuer sur les plaintes. Le Conseil est d'avis que la réponse à la question soulevée par les plaignants doit être obtenue par d'autres moyens, comme le remaniement de la loi, ou une action en vertu de la *Charte canadienne des droits et libertés*.

[64] Les plaintes sont par les présentes rejetées. Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

AFFAIRES CITÉES

BHP Diamonds Inc., Securecheck et Klemke Mining Corporation, [2000] CCRI nº 81

General Aviation Services Ltd. (1978), 34 di 587; et [1979] 1 Can LRBR 285 (CCRT nº 167)

Island Tug & Barge Limited (1997), 104 di 1; et 35 CLRBR (2d) 214 (CCRT nº 1198)

Jarvis v. *Associated Medical Services Inc. et al.*, [1964] R.C.S. 497

Pinel (Raynald), [1999] CCRI nº 19

Sayle (Gary T.), 4 juillet 2002 (CCRI LD 674)

Island Tug & Barge Limited (1997), 104 di 1; and 35 CLRBR (2d) 214 (CLRB no. 1198)

Jarvis v. *Associated Medical Services Inc. et al.*, [1964] S.C.R. 497

Pinel (Raynald), [1999] CIRB no. 19

Sayle (Gary T.), July 4, 2002 (CIRB LD 674)

Woodley (Brian (Captain)) et al., [2000] CIRB no. 85; and 69 CLRBR (2d) 161

STATUTES CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 3(1)(a); 4, 8(1); 16.1; 16(m.1); 25(1); 25(2); 27(2); 37; 94(1)(a); 94(3)(a)(i); 94(3)(e); 96; 97(2)

Canada Post Corporation Act, ss. 2(1); 13(5)

Société canadienne des postes (1987), 69 di 173; 16 CLRBR (NS) 149; et 87 CLLC 16,029 (CCRT n° 626)

Société canadienne des postes (1987), 72 di 120 (CCRT n° 664)

Société canadienne des postes c. *S.P.C.*, [1989] 1 C.F. 176 (C.A.)

Woodley (Brian (Capitaine)) et autres, [2000] CCRI n° 85; et 69 CLRBR (2d) 161

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 3(1)a); 4; 8(1); 16.1; 16m.1); 25(1); 25(2); 27(2); 37; 94(1)a); 94(3)a)(i); 94(3)e); 96; 97(2)

Loi sur la Société canadienne des postes, art. 2(1); 13(5)

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 5-03

Reasons for decision

Bernie Blakely,
complainant,
and
Algoma Central Corporation,
respondent,
and
Canadian Marine Officers' Union,
interested party.

Board File: 23107-C

CITED AS: Bernie Blakely

Decision no. 240
July 24, 2003

This is a complaint filed pursuant to section 133(1) of the *Canada Labour Code, Part II.*

Health and safety - Burden of proof - Complaint filed by the complainant pursuant to section 133(1) of Part II of the *Code* alleging that his employer violated section 147 of Part II of the *Code* by transferring him to another position as a reprisal for reporting a health and safety issue to the employer and the Ontario Workplace Safety and Insurance Board (WSIB) - The complainant had reported a mercury contamination problem on a ship - The complainant was transferred to another ship - A Return to Work Protocol was agreed to between the union and the employer - Since this matter involves sections 128 or 129 of Part II of the *Code*, the reverse onus provision does not apply - The burden of proof rests on the complainant to convince the Board that the action taken by the employer in laying him off from his position and recalling him to another ship was retaliation against him for exercising his rights under the *Code* - The Board finds that the employer's decision to demote and relocate employees to and from different ships was based on legislative government requirements and in accordance with the Return to Work Protocol - The Board's role is to be satisfied that the employer's action was not motivated by a desire to take reprisals against the complainant for reporting his health and safety concerns - The Board is satisfied that the employer's actions are not of a disciplinary nature and were not taken by way of reprisals against the

Motifs de décision

LIBRARY
MAR 0 1 2005
University of Toronto

Bernie Blakely,
plaignant,
et
Algoma Central Corporation,
intimée,
et
Syndicat canadien des officiers de marine marchande,
partie intéressée.

Dossier du Conseil: 23107-C

CITÉ: Bernie Blakely

Décision nº 240
le 24 juillet 2003

Il s'agit d'une plainte déposée en vertu du paragraphe 133(1) du *Code canadien du travail, Partie II.*

Santé et sécurité - Fardeau de la preuve - Plainte déposée en vertu du paragraphe 133(1) de la Partie II du *Code* dans laquelle le plaignant allègue que son employeur a enfreint l'article 147 de la Partie II du *Code* en le mutant dans un autre poste par représailles pour avoir signalé un problème de santé et de sécurité à son employeur et à la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT) de l'Ontario - Le plaignant avait signalé un problème de contamination par le mercure à bord d'un navire - Le plaignant a été affecté à un autre navire - Le syndicat et l'employeur ont signé un protocole de retour au travail - Puisque la plainte porte sur l'exercice d'un droit découlant des articles 128 ou 129 de la Partie II du *Code*, l'inversion du fardeau de la preuve ne tient pas - C'est au plaignant qu'il incombe de convaincre le Conseil que les mesures prises par l'employeur en le mettant à pied et en le rappelant au travail sur un autre navire étaient des représailles contre lui pour s'être prévalu de ses droits en vertu du *Code* - Le Conseil est convaincu que la décision de l'employeur de rétrograder et de muter des employés de différents navires a été prise par suite des exigences d'une loi adoptée par le gouvernement et qu'elle a été prise en conformité avec le protocole de retour au travail - Le rôle du Conseil consiste à être convaincu que les actions de l'employeur n'étaient pas motivées

complainant - The actions were only taken with the agreement of the union as evidenced by the Return to Work Protocol - The complaint is dismissed.

par un désir de prendre des représailles contre le plaignant parce que celui-ci avait fait état de ses craintes pour sa santé et sa sécurité - Le Conseil est convaincu que les actions de l'employeur n'étaient pas des mesures disciplinaires et ne constituaient pas des représailles contre le plaignant - Ces mesures de l'employeur ont été prises avec le consentement du syndicat, comme en témoigne le protocole de retour au travail - La plainte est rejetée.

The Board, consisting of Mr. Douglas G. Ruck, Q.C., Vice-Chairperson, sitting alone pursuant to section 156(1) of the *Canada Labour Code (Part II - Occupational Health and Safety)* (Part II of the *Code*), considered the complaint involving the above-mentioned parties.

Le Conseil, composé de M^{e} Douglas G. Ruck, c.r., Vice-président, siégeant seul en vertu du paragraphe 156(1) du *Code canadien du travail (Partie II - Santé et sécurité au travail)* (la Partie II du *Code*) a examiné la plainte impliquant les parties susmentionnées.

Section 16.1 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (Part I of the *Code*) provides that the Board may decide any matter before it without holding an oral hearing. Having reviewed the parties' submissions and the investigating officer's report, the Board is satisfied that the documents on file are sufficient to deal with the matter without the need for an oral hearing.

L'article 16.1 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (la Partie I du *Code*) prévoit que le Conseil peut trancher toute question dont il est saisi sans tenir d'audience. Après avoir pris connaissance des observations des parties et du rapport de l'agent enquêteur, le Conseil est convaincu que les documents au dossier sont suffisants pour qu'il puisse trancher l'affaire sans tenir d'audience.

Parties' Representatives of Record

Mr. Anthony Dale, for the complainant;
Mr. Graham Fisher, for Algoma Central Corporation;
Mr. Paul E. Dion, for the Canadian Marine Officers' Union.

Représentants des parties inscrits au dossier

M^{e} Anthony Dale, pour le plaignant;
M. Graham Fisher, pour Algoma Central Corporation;
M^{e} Paul E. Dion, pour le Syndicat canadien des officiers de marine marchande.

I - Nature of the Complaint

[1] This is a complaint filed on July 11, 2002, by Mr. Bernie Blakely (the complainant), pursuant to section 133(1) of Part II of the *Code* alleging that Algoma Central Corporation (Algoma or the employer) violated section 147 of Part II of the *Code* by transferring the complainant to another position as a reprisal for reporting a health and safety issue to the employer and to the Ontario Workplace Safety and Insurance Board (WSIB).

I - Nature de la plainte

[1] Il s'agit d'une plainte déposée le 11 juillet 2002 par M. Bernie Blakely (le plaignant), en vertu du paragraphe 133(1) de la Partie II du *Code*, dans laquelle il allègue qu'Algoma Central Corporation (Algoma ou l'employeur) a enfreint l'article 147 de la Partie II du *Code* en le mutant dans un autre poste par représailles pour avoir signalé un problème de santé et de sécurité à son employeur et à la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT) de l'Ontario.

II - The Facts

[2] The Board thanks the parties for the abundance of information and documentation filed in support of their respective positions, but the Board will limit its recitation of the facts to those it considers to be relevant

II - Les faits

[2] Le Conseil remercie les parties pour l'abondance des renseignements et de la documentation qu'elles ont déposés à l'appui de leur position respective, mais il entend limiter sa description des faits à ceux qu'il

to the determination of this matter and that provide context to the complaint.

[3] The complainant has been an employee of Algoma since May 1985, on board the ship M/V Algowood. Algoma is a ship owner and operator on the Great Lakes and St. Lawrence waterway. In September 1998, Mr. Blakely was promoted to a fourth class engineer position on the M/V Algowood and became a member of the bargaining unit represented by the Canadian Marine Officers' Union (the union or CMOU).

[4] Mr. Blakely claims that, in April 2000, he reported a mercury contamination problem on the M/V Algowood to Mr. Andrew Vary, Chief Engineer, and Mr. Kevin Reid, Algoma's Marine Superintendent for Safety and Environment. Approximately one year later, on April 2, 2001, Mr. Blakely, along with two other engineers, followed up his initial complaint with a letter to Mr. Kevin Reid, reiterating his concerns about the mercury contamination on the ship. The letter requested that the employer confirm in writing that there had been a continuing mercury problem on the ship, dating back to as early as 1985 when Mr. Blakely started working on the vessel.

[5] On April 13, 2001, Mr. Blakely went to the St. Catharines General Hospital to be examined for what he felt were symptoms related to mercury exposure resulting from his employment. On the same date, he advised his employer of his visit to the hospital in writing. It appears, from the information on file, that Mr. Blakely's attendance at the hospital was prompted by a suggestion from Mr. Reid that employees who were concerned about long-term exposure to mercury should seek medical attention.

[6] On May 17, 2001, Mr. Robert Gowie, a Regional Safety Officer with Transport Canada, visited the M/V Algowood and subsequently instructed the employer to produce a number of documents related to previous inspections and decontamination procedures concerning the presence of mercury on the ship as well as related occupational health and safety information.

[7] On April 20, 2001, Mr. Blakely filed a claim with the WSIB reporting injury or disease caused by

considère comme pertinents pour trancher et grâce auxquels il peut situer la plainte dans son contexte.

[3] Le plaignant était au service d'Algoma depuis mai 1985, à bord du MS Algowood. Algoma est une entreprise de navigation exploitant des navires dont elle est propriétaire dans les Grands Lacs et dans la Voie maritime du Saint-Laurent. En septembre 1998, M. Blakely a été promu à un poste d'officier mécanicien de quatrième classe à bord du MS Algowood, et il est devenu membre de l'unité de négociation représentée par le Syndicat canadien des officiers de marine marchande (le syndicat ou le SCOMM).

[4] M. Blakely allègue que, en avril 2000, il avait signalé un problème de contamination par le mercure à bord du MS Algowood à M. Andrew Vary, le mécanicien-chef, ainsi qu'à M. Kevin Reid, le surintendant (marine) de la sécurité et de l'environnement d'Algoma. Environ un an plus tard, le 2 avril 2001, de concert avec deux autres mécaniciens, M. Blakely a fait un suivi sur cette plainte initiale, en écrivant à M. Kevin Reid pour lui rappeler ce que la contamination du navire par le mercure lui faisait redouter. Dans cette lettre, il demandait à l'employeur de confirmer par écrit qu'il y avait un problème persistant de contamination par le mercure à bord du navire, problème remontant même jusqu'en 1985, quand M. Blakely avait commencé à y travailler.

[5] Le 13 avril 2001, M. Blakely est allé à l'hôpital général de St. Catharines subir des examens pour ce qu'il considérait comme des symptômes liés à une exposition au mercure dans le cadre de son emploi. Le même jour, il a informé par écrit son employeur de sa visite à l'hôpital. Les renseignements qui figurent au dossier laissent entendre que M. Blakely avait été incité à se rendre à l'hôpital par M. Reid, qui aurait dit que les employés qui s'inquiétaient de leur exposition à long terme au mercure devraient consulter un médecin.

[6] Le 17 mai 2001, M. Robert Gowie, un agent de sécurité régional de Transports Canada, a procédé à une inspection du MS Algowood; par la suite, il a enjoint à l'employeur de produire plusieurs documents relatifs à des inspections antérieures ainsi qu'aux procédures de décontamination rendues nécessaires par la présence de mercure à bord du navire, ainsi que des renseignements connexes en matière de santé et de sécurité au travail.

[7] Le 20 avril 2001, M. Blakely a présenté à la CSPAAT une demande d'indemnisation en déclarant

mercury contamination in his workplace. The complainant, however, was never absent from work during any of this time because of health effects due to mercury and continued to work before, during, and after the involvement of the WSIB.

[8] Also, during the same period of time the complainant was pursuing his concerns respecting mercury contamination, there were ongoing contract negotiations between Algoma and the CMOU for the renewal of their collective agreement, which had expired on May 31, 2001. On December 1, 2001, negotiations broke down, and the members of the bargaining unit to which Mr. Blakely belonged went on strike. The strike continued through the winter and early spring of 2002 until the parties agreed to have the employees vote on the employer's final offer. The vote took place on or about May 6, 2002, with the employees voting in favour of the offer. The parties then signed a Protocol of Return to Work on May 21, 2002.

[9] Prior to the settlement of the strike, on April 10, 2002, Algoma issued a memorandum to its engineers informing them of the new requirements for employees in engineering positions as a result of the STCW 95: International Convention on Standards of Training, Certification, and Watchkeeping for Seafarers, 1978, as amended in 1995 (STCW Convention), recently adopted by the Canadian government, and the resultant amendments to the *Canada Shipping Act*, with respect to the minimum qualifications required for Seafarers' Certificates. The STCW Convention requirements came into effect in February 2002. The employer's memorandum explained the changes and advised that if an engineer's license did not support the job held, he would have to upgrade his license or step down from that position. An undated, follow-up memorandum from Algoma specified the changes in engineer crewing that were brought about by the STCW Convention requirements. The memorandum indicated that a number of second class engineers were no longer qualified for their positions and were demoted to third class, with similar movements of third class engineers to fourth class. With respect to the M/V Algowood, the vessel on which the complainant was employed, Mr. E. Walker was demoted from second engineer to third, Mr. B. Gilbank was demoted from third to fourth, and Mr. Blakely was laid off. The same memorandum shows Mr. Blakely as "recalled from layoff" and assigned to the M/V Agawa Canyon. Mr. Blakely was therefore laid off and recalled simultaneously.

que la contamination de son lieu de travail par le mercure l'avait blessé ou rendu malade; il ne s'est toutefois jamais absenté de son travail durant cette période à cause des troubles que la contamination par le mercure lui aurait causés et a continué à travailler avant, pendant et après l'intervention de la CSPAAT.

[8] Durant cette même période, le plaignant continuait à se plaindre de la contamination par le mercure; les négociations collectives entre Algoma et le SCOMM battaient leur plein en vue du renouvellement de la convention collective expirée le 31 mai 2001. Le 1er décembre 2001, les négociations ont été rompues, et les membres de l'unité de négociation à laquelle M. Blakely appartenait sont partis en grève. La grève a duré tout l'hiver et une partie du printemps de 2002, jusqu'à ce que les parties s'entendent pour que les employés se prononcent sur l'offre finale de l'employeur. Le scrutin a eu lieu vers le 6 mai 2002; les employés ont décidé d'accepter cette offre. Les parties ont alors signé un protocole de retour au travail, le 21 mai 2002.

[9] Avant la fin de la grève, le 10 avril 2002, Algoma avait envoyé à ses mécaniciens de navires une note de service les informant des nouvelles exigences applicables aux employés occupant des postes de mécaniciens par suite de l'adoption de la STCW 95: Convention internationale de 1978 sur les normes de formation des gens de mer, de délivrance des brevets et de veille, telle que modifiée en 1995 (Convention STCW), récemment adoptée par le gouvernement du Canada, ainsi que des modifications de la *Loi sur la marine marchande du Canada* qui en résultaient quant aux qualifications minimales exigées pour obtenir ces brevets. Cette exigence de la Convention STCW était entrée en vigueur en février 2002. Dans sa note de service, l'employeur expliquait les changements intervenus et déclarait que, si la licence des mécaniciens n'était pas conforme aux exigences de leur poste, ils devraient le bonifier ou quitter leur poste. Par la suite, une note de service de suivi d'Algoma (non datée) a précisé des changements des équipes de mécaniciens qui résultaient des exigences de la Convention STCW. Cette note de service précisait que plusieurs mécaniciens de deuxième classe n'étaient plus qualifiés pour occuper leur poste et qu'ils étaient donc rétrogradés comme mécaniciens de troisième classe, le même principe s'appliquant aux mécaniciens de troisième classe, qui ne seraient plus que de quatrième classe. Dans le cas du MS Algowood, le navire à bord duquel le plaignant travaillait, M. E. Walker a été rétrogradé de mécanicien de deuxième classe à

Mr. Blakely was advised of the change in his employment by telephone on May 15, 2002, by Mr. Eric Mackenzie, Director, Operations, at Algoma.

troisième classe, M. B. Gilbank, un troisième classe, a été rétrogradé quatrième classe, et M. Blakely a été mis à pied. Dans la même note de service, on peut lire que M. Blakely avait été «rappelé au travail» (traduction) et affecté au MS Agawa Canyon; il avait donc été simultanément mis à pied et rappelé au travail. Il a été informé de ce changement le 15 mai 2002, par un appel de M. Eric Mackenzie, le directeur des Opérations d'Algoma.

[10] The Protocol of Return to Work signed by the employer and the union on May 21, 2002, stated at paragraph 3:

> 3) Algoma shall prepare a schedule of all employees concerned providing for the return to work; the schedule shall provide for a return to work of those needed to meet the requirements of the operations no later than May 17th 2002 (schedule attached);

[10] Le protocole de retour au travail signé par l'employeur et le syndicat le 21 mai 2002 précisait ce qui suit, au paragraphe 3:

> 3) Algoma va préparer une annexe à l'intention de tous les employés visés pour préciser quand ils retourneront au travail; ceux dont les services sont nécessaires aux exigences opérationnelles devront reprendre le travail au plus tard le 17 mai 2002 (voir l'annexe ci-jointe);
>
> (traduction)

[11] The schedule, referred to in the protocol, showed that Mr. Blakely was assigned to the M/V Agawa Canyon as a fourth engineer and confirmed that the union had agreed to the changes listed in Algoma's undated memorandum as referred to above.

[11] On peut lire dans l'annexe en question que M. Blakely avait été affecté au MS Agawa Canyon en tant que mécanicien de quatrième classe; il y était précisé que le syndicat avait consenti aux changements énumérés dans la note de service non datée d'Algoma mentionnée au paragraphe précédent.

[12] The complainant reports that on May 18, 2002, he was advised by Dr. Boily not to work until he could be assessed by his family doctor. According to Mr. Blakely, he was advised by Dr. Jakibchuk, on May 21, 2002, not to report for duty due to anxiety brought on by the change in his assignment.

[12] Le plaignant déclare que, le 18 mai 2002, il s'est fait dire par le Dr Boily de ne pas retourner au travail avant que son médecin de famille ne puisse se prononcer sur son état de santé. Selon lui, le Dr Jakibchuk lui a enjoint, le 21 mai 2002, de ne pas se présenter au travail en raison de l'angoisse qu'il éprouvait par suite de son changement d'affectation.

[13] Mr. Blakely filed his complaint with the Canada Industrial Relations Board (CIRB) on July 13, 2002. It is the Board's understanding that the CIRB complaint is not the only complaint filed by Mr. Blakely arising from the above stated facts. He also filed a complaint with the Canadian Human Rights Commission and a grievance under the provisions of the collective agreement. The complainant also filed a complaint under Part II of the *Code* with the Marine Safety Division of Transport Canada.

[13] M. Blakely a déposé sa plainte au Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) le 13 juillet 2002. Le Conseil a été informé que cette plainte n'est pas la seule que M. Blakely ait portée par suite des événements en question. Il a aussi déposé une plainte à la Commission canadienne des droits de la personne et présenté un grief en vertu de sa convention collective, en plus de déposer à la Division de la sécurité maritime de Transports Canada une plainte en vertu de la Partie II du *Code*.

[14] Subsequent to the filing of the complaint with the CIRB, the WSIB recognized his claim and, on August 29, 2002, advised the complainant:

[14] Après que M. Blakely eut déposé sa plainte au CCRI, la CSPAAT a reconnu que sa demande d'indemnisation était fondée et lui a écrit ce qui suit le 29 août 2002:

The information obtained confirms you have worked with Algoma Central Marine from May 1985 to 2001 as a marine engineer on board the MV Algowood. During the course of your employment you claim to have had chronic mercury exposure in the engine control room. You have reported symptoms of headaches, fatigue, and mild tremors, which you relate to the mercury exposure.

I have reviewed your claim with our occupational medical consultant, neuropsychologist and occupational hygienist who have reviewed all the available medical reports and mercury exposure readings. The mercury readings confirm you were exposed to mercury during the course of your employment. It is our conclusion that your symptoms are consistent with the reported mercury toxicity exposure. From a neuropsychological perspective, you also likely have cognitive impairment related to the mercury exposure. Noting this, I have allowed your claim for your symptoms and neuropsychological impairment for health care benefits only, as you have not lost any time from work.

Les renseignements que nous avons obtenus confirment que vous avez travaillé pour Algoma Central Marine de mai 1985 à 2001, en tant que mécanicien de navire à bord du MS Algowood. Durant cette période, vous affirmez avoir été constamment exposé au mercure dans la salle des machines. Vous avez déclaré des symptômes de maux de tête, d'épuisement et de légers tremblements que vous attribuez à cette exposition au mercure.

J'ai étudié votre demande avec notre consultant en médecine du travail, notre neuropsychologue et notre hygiéniste du travail, qui ont pris connaissance de tous les rapports médicaux et relevés de concentrations de mercure disponibles. Les concentrations mesurées confirment que vous avez été exposé au mercure durant votre emploi. Nous avons conclu que vos symptômes sont compatibles avec l'exposition au mercure en concentrations toxiques que vous avez signalée. Du point de vue neuropsychologique, vous avez aussi vraisemblablement perdu une partie de vos facultés cognitives en raison de cette exposition au mercure. Par conséquent, votre demande d'indemnisation est accueillie pour vos symptômes et votre perte d'aptitudes neuropsychologiques, mais seulement au titre des soins de santé, puisque vous ne vous êtes pas absenté de votre travail pour ces raisons.

(traduction)

[15] In its response to the investigating officer's report, the employer indicated it was appealing the decision of the WSIB.

[15] En réponse au rapport de l'agent enquêteur, l'employeur a déclaré qu'il portait la décision de la CSPAAT en appel.

III - Position of the Parties

III - Position des parties

A - The Complainant

A - Le plaignant

[16] Mr. Blakely maintains that his transfer from the M/V Algowood to the M/V Agawa Canyon is a form of reprisal by the employer for having reported the mercury contamination on board the M/V Algowood, in violation of section 147 of Part II of the *Code*. He states that his "reporting my Health and Safety concerns to Algoma Central Corporation brought about investigations that proved the engine room control room was severely contaminated with mercury. The last thing Algoma Central Corporation needed was another ship showing up with mercury contamination, they were so angry at me for shedding light on the matter that they used the STCW 95 requirements to mask their real intentions which was to discipline me for reporting a serious Health and Safety issue."

[16] M. Blakely maintient que sa mutation du MS Algowood au MS Agawa Canyon est une mesure de représailles de l'employeur parce qu'il a signalé la contamination par le mercure à bord du MS Algowood, et que ces représailles constituent une infraction de l'article 147 de la Partie II du *Code*. Le plaignant déclare que c'est parce qu'il avait «déclaré ses craintes pour sa santé et sa sécurité à Algoma Central Corporation qu'on a enquêté et prouvé que la salle de contrôle des machines était fortement contaminée par le mercure. La dernière chose qu'Algoma Central Corporation aurait voulu, c'était de se faire dire qu'un autre navire de plus était contaminé par le mercure; la direction m'en voulait tellement d'avoir fait la lumière sur cette affaire qu'elle a invoqué les exigences de la Convention STCW 95 pour camoufler ses véritables intentions, à savoir m'imposer une sanction disciplinaire pour avoir signalé un grave problème de santé et de sécurité» (traduction).

[17] He maintains that the employer could easily have transferred the second engineer to another vessel as he was the one not qualified for his position, thereby

[17] M. Blakely maintient que l'employeur aurait aisément pu muter le mécanicien-chef adjoint dans un autre navire, puisque c'est lui qui n'était pas qualifié

allowing Mr. Blakely to remain in familiar surroundings on the M/V Algowood. Alternatively, Mr. Blakey submits that he should have been permitted to retain his position on the M/V Algowood given that he has more seniority than the current fourth engineer assigned to that vessel. Mr. Blakely says that the fourth engineer position to which he was transferred on the M/V Agawa Canyon is not the same as the position he held on the M/V Algowood, as the equipment is totally different and he has no experience on the vessel.

[18] Mr. Blakely also argues that the employer has further demonstrated its intentions towards him by denying in its report to the WSIB that it was aware of his exposure to mercury, that it had knowledge of his injury, or that his injury was work related, and by being uncooperative, even deceitful, in providing inaccurate mercury levels to the WSIB as part of its investigation into his claim. He says that when he reported the contamination in April 2000 to the Chief Engineer, Mr. Vary told him to quit his job if he did not wish to be exposed to mercury. The complainant alleges he has been scrutinized, confronted, and disciplined since reporting the health and safety issue.

[19] Mr. Blakely has requested accommodation from the employer on the basis of his disability, which he describes as neurocognitive impairments resulting from exposure to mercury on board the M/V Algowood. In support of his accommodation request, the complainant refers to an April 22, 2002 report by Dr. Kenneth Burgess of the WSIB in which he states "it is highly likely that if he had to work in a different environment with which he is unfamiliar and had to learn new material that he would have major problems functioning," and later, "[i]n my opinion, it is more likely than not that this patient's demonstrated neurocognitive impairments are due to mercury toxicity." It is the complainant's position that because of his neurological impairment, he would have difficulty functioning on the M/V Agawa Canyon, as it is mechanically configured differently from the M/V Algowood.

pour son poste, ce qui lui aurait permis de rester à bord du MS Algowood, dans un milieu de travail qui lui était familier. Subsidiairement, il déclare qu'on aurait dû le laisser garder son poste à bord du MS Algowood parce qu'il avait plus d'ancienneté que le quatrième officier mécanicien actuellement affecté à ce navire. Selon lui, le poste de quatrième officier mécanicien auquel il a été transféré à bord du MS Agawa Canyon n'est pas le même que celui qu'il occupait à bord du MS Algowood, puisque les machines sont entièrement différentes et qu'il n'a aucune expérience sur ce navire.

[18] Le plaignant affirme en outre que l'employeur a manifesté plus clairement encore ses intentions à son endroit en niant, dans son rapport à la CSPAAT, avoir été mis au courant de l'exposition du plaignant au mercure et avoir eu connaissance de sa blessure, ou en niant que la blessure du plaignant était liée à son travail. De plus, le plaignant affirme que l'employeur a refusé de coopérer et a même menti lorsqu'il a fourni à la CSPAAT des mesures trompeuses des concentrations de mercure dans le cadre de l'enquête que la CSPAAT faisait sur sa demande d'indemnisation. Le plaignant déclare que, lorsqu'il a signalé la contamination au mécanicien-chef, en avril 2000, M. Vary lui a dit de quitter son emploi s'il ne voulait pas être exposé au mercure. Le plaignant allègue qu'il a été étroitement surveillé, puni et soumis à des affrontements depuis qu'il a soulevé cette question de santé et de sécurité.

[19] Il a demandé à l'employeur de prendre des mesures d'adaptation, compte tenu de l'invalidité partielle dont il souffre par suite d'une diminution de ses capacités neurocognitives à cause de son exposition au mercure à bord du MS Algowood. À l'appui de sa demande de mesures d'adaptation, le plaignant cite un rapport daté du 22 avril 2002 du Dr Kenneth Burgess, de la CSPAAT, dans laquelle ce médecin précise qu'il «est très vraisemblable que, si [M. Blakely] devait travailler dans un milieu différent qu'il ne connaît pas et devait apprendre quelque chose de nouveau, il aurait de grosses difficultés à fonctionner» (traduction). Plus loin dans ce même rapport, le Dr Burgess déclarait que, à son «avis, il est fort probable que la capacité neurocognitive réduite constatée chez ce patient soit attribuable à une exposition à des concentrations toxiques de mercure» (traduction). Le plaignant estime que, en raison de sa capacité neurologique réduite, il aurait de la difficulté à fonctionner à bord du MS Agawa Canyon, puisque sa configuration mécanique est différente de celle du MS Algowood.

[20] The complainant does not specify what corrective or remedial action he seeks from the Board, other than to ask that "the C.I.R.B. investigate and deal with this matter immediately" in order that justice can be served and penalties imposed to stop the employer from engaging in illegal practices and abusive conduct towards employees in the future.

B - The CMOU

[21] The CMOU filed a lengthy submission with the Board in support of the complaint, which it later withdrew. Its letter of withdrawal dated October 15, 2002 states:

> Further to previous correspondence and telephone conversations, the Union has now completed its review of the circumstances surrounding Bernie Blakely's complaint against ACM arising from his work assignment following the termination of the strike.
>
> We have now concluded that the Company has fully respected the Return to Work Protocol signed by the parties on May 21, 2002 and, consequently, see no justification for the present complaint.
>
> Accordingly, we wish to withdraw any and all representation, which we had previously submitted with respect to Mr. Blakely's complaint, and to substitute this letter in their stead.

[22] The complainant had supported the union's application for intervenor status, and counsel for Mr. Blakely objected to the CMOU's request and objected to the CMOU's request to withdraw its interventions.

C - The Employer

[23] The employer states that the complaint is without merit and requests that it be dismissed without a hearing. The employer's position is that the complainant's job assignment, following the strike, was done in accordance with the Return to Work Protocol agreed to between the union and the employer. The employer explains that the transfers, demotions, lay-offs and recalls were necessitated by new legislated STCW Convention standards and requirements concerning job qualifications and were applied uniformly throughout the fleet. In the case of Mr. Blakely, the employer denies that the complainant's reassignment had anything to do with any complaint he may have previously filed under Part II of the *Code*. The

[20] Le plaignant ne précise pas quelles mesures correctives ou quel redressement il attend du Conseil, si ce n'est de demander que «le CCRI enquête et tranche immédiatement cette question» (traduction) afin que justice soit faite, et que des sanctions soient imposées à l'employeur pour qu'il cesse de se livrer à des pratiques illégales et mette fin à sa conduite abusive envers ses employés.

B - Le SCOMM

[21] Le SCOMM a présenté au Conseil de longues observations à l'appui de la plainte, mais il a fini par les retirer. Sa lettre de retrait, datée du 15 octobre 2002, se lit notamment comme il suit:

> À la suite de notre échange de correspondance et de nos conversations téléphoniques, le syndicat vient de terminer son examen des circonstances entourant la plainte de Bernie Blakely contre ACM en raison de son affectation après la fin de la grève.
>
> Nous avons conclu que la compagnie s'est entièrement conformée au protocole de retour au travail signé par les parties le 21 mai 2002; par conséquent, nous estimons que cette plainte n'est pas justifiée.
>
> Nous souhaitons donc retirer toutes les observations que nous avions présentées à l'égard de la plainte de M. Blakely et y substituer la présente lettre.
>
> (traduction)

[22] Le plaignant avait appuyé la demande que le syndicat avait présentée pour obtenir le statut d'intervenant; son procureur s'est opposé à cette demande ainsi qu'à celle que le SCOMM avait présentée pour être autorisé à retirer ses interventions.

C - L'employeur

[23] L'employeur déclare que la plainte n'est pas fondée et demande qu'elle soit rejetée sans la tenue d'une audience. Selon lui, l'affectation du plaignant après la grève a été faite conformément au protocole de retour au travail convenu entre le syndicat et lui-même. Il explique que les mutations, rétrogradations, mises à pied et rappels au travail avaient été rendus nécessaires par les nouvelles normes et exigences légales découlant de la Convention STCW quant aux qualifications professionnelles, et que ces mesures ont été appliquées uniformément dans toute sa flotte. Il nie que la réaffectation du plaignant ait eu quoi que ce soit à voir avec une plainte quelconque qu'il aurait pu avoir présentée auparavant en vertu de la Partie II du *Code*.

employer states that Mr. Blakely was laid off as a result of successive bumps that occurred given the M/V Algowood second engineer did not meet the STCW Convention standard. Mr. Blakely did not have the required seniority to hold his position on the M/V Algowood, but his seniority did allow him to be recalled on the Agawa Canyon, which is what was done. Mr. Blakely was treated fairly under the terms of the collective agreement. According to the employer, the position the complainant holds on the M/V Agawa Canyon is the same position he held on the M/V Algowood and involves no change in hours worked.

[24] The employer also comments upon what it considers to be the incongruity of the complainant alleging reprisal on the part of the employer for transferring him from "an alleged 'mercury-contaminated' ship to a 'clean' ship."

IV - Analysis and Decision

[25] Before addressing the section 133(1) complaint, there is the matter of the CMOU's request to intervene in the proceedings and its later request to withdraw its submissions. The complainant has asked that the Board deny the CMOU's request to withdraw its submissions and advises that he wishes to rely on those submissions in support of his complaint. What, however, is the status of the CMOU in these proceedings? A party, in accordance with section 1 of the *Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001* (the *2001 Regulations*) is defined as "any applicant, respondent and intervenor." Section 133 of Part II of the *Code* states that the parties to a complaint are the employee (complainant/applicant) and the employer (respondent). If one is seeking intervenor status, the request must be made in accordance with sections 12(1) and (2) of the *2001 Regulations*, which provide:

> 12.(1) In addition to the information required for an application made under section 10, any person who makes a response, reply or request to intervene must do so in writing and include the following information:
>
> (a) the Board's file number for the relevant application;
>
> (b) full particulars of the facts, relevant dates and grounds for the response, reply or request to intervene;
>
> (c) a copy of supporting documents for the response, reply or request to intervene; and

Il maintient que M. Blakely a été mis à pied dans le contexte d'une série de supplantations successives résultant du fait que le mécanicien-chef en second du MS Algowood ne satisfaisait pas aux normes de la Convention STCW. M. Blakely n'avait pas l'ancienneté nécessaire pour conserver son poste à bord du MS Algowood, mais il en avait assez pour pouvoir être rappelé au travail à bord de l'Agawa Canyon, et c'est ce qui a été fait. M. Blakely a été traité équitablement, conformément à la convention collective. Selon l'employeur, le poste qu'il occupe à bord du MS Agawa Canyon est le même que celui qu'il occupait à bord du MS Algowood, et son horaire de travail n'a pas changé.

[24] L'employeur avance aussi des commentaires sur ce qu'il considère comme l'incongruité des allégations de représailles du plaignant, qui lui reproche de l'avoir muté d'un navire «prétendument «contaminé par le mercure» à un navire «propre»» (traduction).

IV - Analyse et décision

[25] Avant de passer à la plainte déposée en vertu du paragraphe 133(1), le Conseil doit trancher la demande du SCOMM d'intervenir dans cette procédure, ainsi que sa demande ultérieure de retirer ses observations. Le plaignant a demandé que le Conseil rejette la demande du syndicat de retirer ses observations, en déclarant qu'il compte se fonder sur elles pour étayer sa plainte. Cela dit, quelle est la qualité pour intervenir du SCOMM dans cette affaire? L'article 1 du *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles* (le *Règlement de 2001*) définit une «partie» comme «tout demandeur, intimé et intervenant». Par ailleurs, l'article 133 de la Partie II du *Code* prévoit que les parties à une plainte sont l'employé (plaignant/requérant) et l'employeur (intimé). Lorsque quelqu'un présente une demande d'intervention, il doit le faire conformément aux paragraphes 12(1) et (2) du *Règlement de 2001*, où il est stipulé ce qui suit:

> 12.(1) Toute réponse, réplique ou demande d'intervention est présentée par écrit et comporte, en plus des renseignements exigés pour une demande présentée aux termes de l'article 10, les renseignements suivants:
>
> a) le numéro de dossier que le Conseil a attribué à la demande;
>
> b) un exposé détaillé des faits, des dates pertinentes et des moyens invoqués à l'appui de la réponse, de la réplique ou de la demande d'intervention;
>
> c) une copie des documents déposés à l'appui de la réponse, de la réplique ou de la demande d'intervention;

(d) the person's position with respect to the order or decision sought by the applicant or respondent, as the case may be.

(2) A request to intervene shall also state
(a) the person's interest in the matter; and
(b) how the intervention will assist the Board in furthering the objectives of the *Code*.

[26] The Board had not, at any time prior to the CMOU requesting to withdraw its submissions, granted the CMOU intervenor status. In light of the CMOU's request to withdraw its submissions, the Board is not prepared to compel the union to participate as an intervenor. Consequently, the CMOU has no status before the Board in this matter and its submissions will be disregarded. As a consequence, the union's submissions are not available to be relied upon by the complainant.

[27] Turning now to Mr. Blakely's complaint, the relevant provisions of the *Code* read as follows:

133.(1) An employee, or a person designated by the employee for the purpose, who alleges that an employer has taken action against the employee in contravention of section 147 may, subject to subsection (3), make a complaint in writing to the Board or the alleged contravention.

(2) The complaint shall be made to the Board no later than ninety days after the date on which the complainant knew, or in the Board's opinion ought to have known, of the action or circumstances giving rise to the complaint.

(3) A complaint in respect of the exercise of a right under section 128 or 129 may not be made under this section unless the employee had complied with subsection 128 (6) or a health and safety officer has been notified under subsection 128(13), as the case may be, in relation to the matter that is the subject-matter of the complaint.

(4) Notwithstanding any law or agreement to the contrary, a complaint made under this section may not be referred by an employee to arbitration or adjudication.

(5) On receipt of a complaint made under this section, the Board may assist the parties to the complaint to settle the complaint and shall, if it decides not to assist the parties or the complaint is not settled within a period considered by the Board to be reasonable in the circumstances, hear and determine the complaint.

(6) A complaint made under this section in respect of the exercise of a right under section 128 or 129 is itself evidence that the contravention actually occurred and, if a party to the complaint proceedings alleges that the contravention did not occur, the burden of proof is on that party.

...

147. No employer shall dismiss, suspend, lay off or demote an employee, impose a financial or other penalty on an employee,

d) la position de la personne relativement à l'ordonnance ou à la décision faisant l'objet de la demande ou de la réponse, selon le cas.

(2) La demande d'intervention comporte aussi:
a) un exposé de l'intérêt de la personne dans l'affaire;
b) des précisions sur la façon dont l'intervention aidera le Conseil à promouvoir les objectifs du *Code*.

[26] Or, le Conseil n'avait jamais accordé au SCOMM la qualité d'intervenant avant que celui-ci ne demande de retirer ses observations. Au vu de cette demande, le Conseil n'est pas disposé à contraindre le syndicat à participer à la procédure comme intervenant. Il s'ensuit que le syndicat n'a aucune qualité pour comparaître devant le Conseil, qui ne tiendra donc pas compte de ses observations, ce qui signifie que le plaignant ne pourra pas les invoquer.

[27] Les dispositions du *Code* qui sont pertinentes pour la plainte de M. Blakely sont les suivantes:

133.(1) L'employé - ou la personne qu'il désigne à cette fin - peut, sous réserve du paragraphe (3), présenter une plainte écrite au Conseil au motif que son employeur a pris, à son endroit, des mesures contraires à l'article 147.

(2) La plainte est adressée au Conseil dans les quatre-vingt-dix jours suivant la date où le plaignant a eu connaissance - ou, selon le Conseil, aurait dû avoir connaissance - de l'acte ou des circonstances y ayant donné lieu.

(3) Dans les cas où la plainte découle de l'exercice par l'employé des droits prévus aux articles 128 ou 129, sa présentation est subordonnée, selon le cas, à l'observation du paragraphe 128(6) par l'employé ou à la notification à l'agent de santé et de sécurité conformément au paragraphe 128(13).

(4) Malgré toute règle de droit ou toute convention à l'effet contraire, l'employé ne peut déférer sa plainte à l'arbitrage.

(5) Sur réception de la plainte, le Conseil peut aider les parties à régler le point en litige; s'il décide de ne pas le faire ou si les parties ne sont pas parvenues à régler l'affaire dans le délai qu'il juge raisonnable dans les circonstances, il l'instruit lui-même.

(6) Dans les cas où la plainte découle de l'exercice par l'employé des droits prévus aux articles 128 ou 129, sa seule présentation constitue une preuve de la contravention; il incombe dès lors à la partie qui nie celle-ci de prouver le contraire.

...

147. Il est interdit à l'employeur de congédier, suspendre, mettre à pied ou rétrograder un employé ou de lui imposer une

or refuse to pay an employee remuneration in respect of any period that the employee would, but for the exercise of the employee's rights under this Part, have worked, or take any action against or threaten to take any such action against an employee because the employee

(a) has testified or is about to testify in a proceeding taken or an inquiry held under this Part:

(b) has provided information to a person engaged in the performance of duties under this Part regarding the conditions of work affecting the health or safety of the employee or of any other employee of the employer; or

(c) has acted in accordance with this Part or has sought the enforcement of any of the provisions of this Part.

sanction pécuniaire ou autre ou de refuser de lui verser la rémunération afférente à la période au cours de laquelle il aurait travaillé s'il ne s'était pas prévalu des droits prévus par la présente partie, ou de prendre - ou menacer de prendre - des mesures disciplinaires contre lui parce que:

a) soit il a témoigné - ou est sur le point de le faire - dans une poursuite intentée ou une enquête tenue sous le régime de la présente partie;

b) soit il a fourni à une personne agissant dans l'exercice de fonctions attribuées par la présente partie un renseignement relatif aux conditions de travail touchant sa santé ou sa sécurité ou celles de ses compagnons de travail;

c) soit il a observé les dispositions de la présente partie ou cherché à les faire appliquer.

[28] While section 133(6) of Part II of the *Code* places the onus on the employer in complaints made under section 133 to prove that it did not contravene section 147 of the *Code*, this is only in the case where the complaint involves the exercise of a right under sections 128 and 129 pertaining to work refusals. Because this matter does not involve those sections of Part II of the *Code*, the reverse onus provision does not apply.

[28] Si le paragraphe 133(6) de la Partie II du *Code* impose à l'employeur le fardeau de prouver qu'il n'a pas enfreint l'article 147 du *Code* dans les cas de plaintes déposées en vertu de l'article 133, cette obligation n'existe plus lorsque la plainte porte sur l'exercice d'un droit découlant des articles 128 et 129, concernant le refus de travailler. En l'espèce, ces articles de la Partie II du *Code* ne s'appliquent pas, de sorte que l'inversion du fardeau de la preuve ne tient pas non plus.

[29] The burden of proof therefore rests on the complainant to convince the Board that the action taken by the employer in laying him off from his fourth engineer position on the M/V Algowood and recalling him to a fourth engineer position on the M/V Agawa Canyon was retaliation, against the complainant, for exercising his rights under Part II of the *Code* and reporting his concerns regarding mercury contamination to the employer and/or the WSIB.

[29] C'est donc au plaignant qu'il incombe de convaincre le Conseil que les mesures prises par l'employeur en le mettant à pied comme quatrième officier mécanicien du MS Algowood et en le rappelant au travail comme quatrième officier mécanicien du MS Agawa Canyon étaient des représailles contre lui pour s'être prévalu de ses droits en vertu de la Partie II du *Code* et avoir fait état à l'employeur et à la CSPAAT, ou à l'un ou à l'autre, de ses craintes quant à la contamination par le mercure.

[30] The complainant has devoted a significant amount of time and effort providing the Board with extensive documentation confirming that he had complained to the employer about mercury contamination on the M/V Algowood dating back to early 2000. This, however, is not a point of contention as the employer has not denied that Mr. Blakely raised the issue of mercury contamination in April 2000 and reported the matter to the WSIB in April 2001.

[30] Le plaignant a consacré bien du temps et beaucoup d'efforts à fournir au Conseil une abondante documentation confirmant qu'il s'était plaint à l'employeur de la contamination par le mercure à bord du MS Algowood depuis le début de 2000. Ce point n'est toutefois pas en litige, puisque l'employeur n'a pas nié que M. Blakely avait soulevé la question de la contamination par le mercure en avril 2000 et qu'il l'a signalée à la CSPAAT en avril 2001.

[31] The complainant's allegation is that the employer's action in transferring him to the M/V Agawa Canyon is discipline and retaliation for making those complaints. The complainant argues that he should have been permitted to remain on the M/V Algowood. Second and third engineers, he asserts, could have been assigned to

[31] Le plaignant allègue que la décision de l'employeur de le muter à bord du MS Agawa Canyon est une mesure disciplinaire qui lui est imposée en guise de représailles pour ses plaintes. Il affirme qu'on aurait dû lui permettre de continuer à servir à bord du MS Algowood. Le second et le troisième officiers

other ships rather than bump him from his fourth engineer position. As well, he had more seniority than the fourth engineer who was ultimately appointed to the M/V Algowood. He alleges that the employer demonstrated its bad intentions by the way in which it filled out his WSIB form and by subjecting him to ongoing scrutiny and discipline.

[32] It is the Board's finding that the facts do not support the allegations and that the complainant has not made out his case under section 133(1) of Part II of the *Code*. The employer presented uncontradicted documentary evidence that its decision to demote and relocate employees to and from different ships, including Mr. Blakely, was based on legislative government requirements, and that it proceeded to do so in accordance with the Protocol of Return to Work agreed to by the union. The employer has also demonstrated that other employees, besides the complainant, were affected in a similar manner and, indeed, one employee who was laid off from his ship was not reassigned as was the complainant.

[33] The complainant argues that he should be permitted to remain on the M/V Algowood because of problems he might face if he was required to work in an unfamiliar environment, as a result of his medical condition. As noted in the complainant's submissions, he has filed an accommodation complaint with the Canadian Human Rights Commission seeking to remain on the M/V Algowood. It is not, however, for the Board to make a determination with respect to the accommodation issue.

[34] While the complainant may view the employer's actions as perhaps being unfair as far as he himself is concerned, and that his request is justified, it is not the Board's role to determine the fairness or unfairness of the employer's actions. The Board's role is to be satisfied that the employer's action was not motivated by a desire to take reprisals against the complainant for reporting his health and safety concerns. As the Board stated in *Jacques Ouimet*, [2002] CIRB no. 171:

> [56] The Board's role is not to determine if the level of discipline was fair, nor even whether the employer had just cause for taking whatever disciplinary action, as an arbitrator

mécaniciens auraient pu, selon lui, être affectés à d'autres navires plutôt que de lui faire perdre son poste de quatrième officier mécanicien. Qui plus est, il avait plus d'ancienneté que le quatrième officier mécanicien que l'employeur a fini par nommer à bord du MS Algowood. Il maintient que l'employeur a fait la preuve de ses mauvaises intentions dans sa façon de remplir son formulaire de la CSPAAT, ainsi qu'en le surveillant étroitement et en lui imposant cette sanction.

[32] Le Conseil estime que les faits ne justifient pas ces allégations et que le plaignant n'a pas prouvé sa position en vertu du paragraphe 133(1) de la Partie II du *Code*. L'employeur a présenté une preuve documentaire non contredite que sa décision de rétrograder et de muter des employés, dont M. Blakely, de différents navires découlait des exigences législatives du gouvernement et qu'il l'avait fait conformément au protocole de retour au travail accepté par le syndicat. Il a aussi prouvé que d'autres employés que le plaignant avaient été réaffectés de la même manière, voire démontré qu'un employé affecté au même navire que lui - et qui avait été mis à pied - n'avait pas été réaffecté, contrairement au plaignant.

[33] Le plaignant fait valoir qu'on devrait lui permettre de rester à bord du MS Algowood en raison des difficultés qu'il pourrait devoir surmonter s'il est tenu de travailler dans un milieu qui ne lui est pas familier, en raison de son état de santé. Comme il l'a souligné dans ses observations, le plaignant a porté une plainte de manquement au devoir d'adaptation de l'employeur devant la Commission canadienne des droits de la personne, afin de continuer d'être affecté au MS Algowood. Ce n'est toutefois pas au Conseil qu'il appartient de rendre une décision sur la question du devoir d'adaptation.

[34] Bien que le plaignant puisse être d'avis que les actions de l'employeur sont peut-être injustes pour lui et être convaincu que sa demande est justifiée, le rôle du Conseil ne consiste pas à déterminer si les actions de l'employeur étaient équitables ou injustes. Il se doit simplement d'être convaincu que les actions de l'employeur n'étaient pas motivées par un désir de prendre des représailles contre le plaignant parce que celui-ci avait fait état de ses craintes pour sa santé et sa sécurité. Comme le Conseil l'a déclaré dans *Jacques Ouimet*, [2002] CCRI n° 171:

> [56] En outre, le rôle du Conseil n'est pas de déterminer si le degré de discipline était juste, ni même si l'employeur avait juste cause pour imposer quelque mesure disciplinaire que ce

would do in a grievance procedure, according to the collective agreement. Its role is to be satisfied that the employer's action is not tainted with retaliation against the complainant for his role as co-chairperson of the committee and other related activities. It is therefore not up to the Board to decide if the disciplinary action taken was justified or excessive (see *Patrick R. Ridge* (1992), 88 di 20 (CLRB no. 934)). An employer may take disciplinary action against an employee for a good reason, a debatable reason or for no reason at all, as long as there is no violation of the provisions of the *Code* (see Claude H. Foisy et al., *Canada Labour Relations Board Policies and Procedures* (Toronto: Butterworths, 1986), at page 247).

(pages 19-20)

[35] In this case, the Board is satisfied that the actions of the employer are not of a disciplinary nature and were not taken by way of reprisals against the complainant, but were brought about as a result of the requirements of the STCW Convention adopted by the government. Also noteworthy is the fact that the employer's actions were only taken with the agreement of the union as evidenced by the Return to Work Protocol.

[36] For the above reasons, the complaint is dismissed

[37] The Board notes that following the union's letter of October 15, 2002 advising the Board that it saw no justification for Mr. Blakely's complaint, Mr. Blakely filed a duty of fair representation complaint against the union (see Board file no. 23371-C). That complaint is being addressed in a separate decision of the Board.

CASE CITED

Ouimet (Jacques), [2002] CIRB no. 171

STATUTES CITED

Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001, ss. 1; 12(1), 12(2)

Canada Labour Code, Part I, s. 16.1

Canada Labour Code, Part II, ss. 128; 129; 133(1); 147; 156(1)

Canada Shipping Act

soit, comme pourrait le faire un arbitre dans une procédure de grief selon la convention collective, mais d'être convaincu que l'action de l'employeur n'est pas entachée de représailles envers le plaignant pour son rôle de coprésident du comité et ses autres activités connexes. Ce n'est donc pas au Conseil de statuer si la mesure disciplinaire imposée était justifiée ou excessive (voir *Patrick R. Ridge* (1992), 88 di 20 (CCRT n° 934)). Un employeur peut imposer des mesures disciplinaires à un employé pour une bonne raison, une raison discutable ou pour aucune raison, tant qu'il n'y a pas de violation des dispositions du *Code* (voir Claude H. Foisy et autres, *Canada Labour Relations Board Policies and Procedures*, Toronto, Butterworths, 1986, à la page 247).

(pages 19-20)

[35] En l'espèce, le Conseil est convaincu que les actions de l'employeur n'étaient pas des mesures disciplinaires et ne constituaient pas des représailles contre le plaignant, mais qu'elles ont été prises par suite des exigences de la Convention STCW adoptée par le gouvernement. Il vaut la peine de souligner aussi que ces mesures de l'employeur ont été prises avec le consentement du syndicat, comme en témoigne le protocole de retour au travail.

[36] Pour ces motifs, la plainte est rejetée.

[37] Le Conseil prend note que, à la suite de la lettre du syndicat datée du 15 octobre 2002 l'informant qu'il ne considérait pas la plainte de M. Blakely comme justifiée, le plaignant a déposé une plainte de manquement au devoir de représentation juste contre le syndicat (voir le dossier du Conseil n° 23371-C). Cette plainte fera l'objet d'une autre décision du Conseil.

AFFAIRE CITÉE

Ouimet (Jacques), [2002] CCRI n° 171

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 16.1

Code canadien du travail, Partie II, art. 128; 129; 133(1); 147; 156(1)

Loi sur la marine marchande du Canada

Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles, art. 1; 12(1), 12(2)

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 5-03

Reasons for decision

Bernie Blakely,
complainant,
and
Canadian Marine Officers' Union,
respondent,
and
Algoma Central Corporation,
employer.

CITED AS: Bernie Blakely

Board File: 23371-C

Decision no. 241
July 24, 2003

This is a complaint filed pursuant to section 37 of the *Canada Labour Code, Part I.*

Duty of fair representation - Timeliness - Complaint filed by the complainant alleging violation of section 37 of the *Code* by his union because it did not proceed with his grievance - The complainant also asked the Board to extend the time limit for filing the complaint - The complainant was laid off from his engineering position on one ship and recalled to work at the same time on another ship - The employer and the union signed a Protocol of Return to Work, which did not form part of the collective agreement - After consulting his physician the complainant was advised not to report to work due to anxiety caused by the change in his assigned ship - The complainant filed a grievance challenging his new assignment and the employer's refusal to accommodate his request to return to his old ship - The Board concludes that the complaint is untimely and states that subsequent confirmation of the union's previous decision or a "fresh" denial does not restart the 90-day clock - The complainant has not provided any explanation as to why the complaint could not have been filed earlier or any reason to convince the Board that the time limit should be extended - The burden to satisfy the Board that it should extend the time limit rests with the complainant - The complainant's request to extend the time limit is denied - Furthermore, the Board is unable to conclude that the union's decision not to proceed with the grievance was tainted with arbitrariness, discrimination, or bad faith -

Motifs de décision

Bernie Blakely,
plaignant,
et
Syndicat canadien des officiers de marine marchande,
intimé,
et
Algoma Central Corporation,
employeur.

CITÉ: Bernie Blakely

Dossier du Conseil: 23371-C

Décision n° 241
le 24 juillet 2003

Il s'agit d'une plainte déposée en vertu de l'article 37 du *Code canadien du travail, Partie I.*

Devoir de représentation juste - Délai de présentation - Plainte déposée par le plaignant qui allègue que son syndicat a enfreint l'article 37 du *Code* en refusant de renvoyer son grief à l'arbitrage - Le plaignant demande aussi au Conseil de proroger le délai de présentation de sa plainte - Le plaignant a été mis à pied, perdant ainsi son poste de mécanicien de quatrième classe d'un certain navire; il a toutefois été rappelé au travail le même jour, mais à bord d'un autre navire - L'employeur et le syndicat ont signé un protocole de retour au travail, qui ne faisait pas partie de la convention collective - Après avoir consulté son médecin de famille, le plaignant s'est fait dire qu'il ne devrait pas se présenter pour travailler en raison de l'angoisse qu'il éprouvait à la suite de ce changement de navire - Le plaignant a présenté un grief pour contester sa nouvelle affectation ainsi que le refus de l'employeur d'accéder à sa demande d'être réintégré à bord de son ancien navire - Le Conseil déclare que la plainte a été déposée à l'extérieur des délais prescrits et que la confirmation ultérieure de la décision initiale du syndicat ou un «nouveau» refus ne remettent pas le compteur à zéro - Le plaignant n'a donné aucune explication afin de préciser pourquoi la plainte n'a pu être déposée avant, ni avancé de raisons pour convaincre le Conseil que le délai devrait être prorogé - Le fardeau de convaincre le Conseil qu'il devrait proroger le délai incombe au plaignant - La demande du

A union has considerable discretion in determining how it will approach a particular problem, and the Board will rarely second guess its choices or examine the propriety of its decisions at the bargaining table, except where such decisions are as a result of or influenced by improper motives - The complaint is dismissed.

plaignant de proroger le délai est rejetée - De plus, le Conseil ne peut conclure que la décision du syndicat de ne pas renvoyer le grief du plaignant à l'arbitrage était arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi - Les syndicats ont une très grande marge de manoeuvre lorsqu'ils doivent décider comment s'attaquer à un problème particulier, et le Conseil conteste rarement leurs choix ni n'évalue le bien-fondé de leurs décisions à la table de négociation, sauf dans les cas où ces décisions sont attribuables à des motifs inacceptables ou entachées de tels motifs - La plainte est rejetée.

The Board, consisting of Mr. Douglas G. Ruck, Q.C., Vice-Chairperson, sitting alone pursuant to section 14(3)(c) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*), considered the above-noted complaint.

Section 16.1 of the *Code* provides that the Board may decide any matter before it without holding an oral hearing. Having reviewed the parties' submissions and the investigating officer's report, the Board is satisfied that the documents on file are sufficient to deal with the matter without the need for an oral hearing.

Parties' Representatives of Record

Mr. Anthony Dale, for the complainant;
Mr. Paul E. Dion, for the respondent;
Mr. Graham Fisher, for Algoma Central Corporation.

I - Nature of the Complaint

[1] This is a complaint filed on December 4, 2002, by Mr. Bernie Blakely (the complainant), alleging violation of section 37 of the *Code* by his union, the Canadian Marine Officers' Union (the union or the CMOU).

II - Facts

[2] A detailed description of the factual background to this case is described in the Board's decision in file no. 23107-C (*Bernie Blakely*, [2003] CIRB no. 240), a related complaint filed by Mr. Blakely pursuant to the *Canada Labour Code (Part II - Occupational Health and Safety)* and it is therefore unnecessary to restate the facts in their entirety.

[3] The present complaint stems from the union's refusal to advance a grievance on behalf of the

Le Conseil, composé de M^{e} Douglas G. Ruck, c.r., Vice-président, siégeant seul en vertu de l'alinéa 14(3)c) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*) a étudié la plainte mentionnée ci-dessus.

L'article 16.1 du *Code* prévoit que le Conseil peut trancher toute affaire dont il est saisi sans tenir d'audience. Après avoir pris connaissance des observations des parties et du rapport de l'agent enquêteur, le Conseil est convaincu que les documents au dossier lui suffisent pour trancher l'affaire sans audience.

Représentants des parties inscrits au dossier

M^{e} Anthony Dale, pour le plaignant;
M^{e} Paul E. Dion, pour le Syndicat canadien des officiers de marine marchande;
M. Graham Fisher, pour Algoma Central Corporation.

I - Nature de la plainte

[1] Il s'agit d'une plainte déposée le 4 décembre 2002 par M. Bernie Blakely (le plaignant), qui allègue que son syndicat, le Syndicat canadien des officiers de marine marchande (le syndicat ou le SCOMM) a enfreint l'article 37 du *Code*.

II - Les faits

[2] La décision du Conseil dans le dossier n° 23107-C (*Bernie Blakely*, [2003] CCRI n° 240), une plainte connexe déposée par M. Blakely et fondée celle-là sur le *Code canadien du travail (Partie II - Santé et sécurité au travail)*, contient une description détaillée du contexte de la présente affaire, de sorte qu'il n'est pas nécessaire d'en répéter intégralement les faits.

[3] La présente plainte découle du refus du syndicat de renvoyer le grief de M. Blakely à l'arbitrage pour

complainant with respect to his being assigned to a different ship by his employer, Algoma Central Corporation (Algoma or the employer), following the conclusion of a strike in May 2002. The sequence of events is summarized below.

[4] Following the expiration of the collective agreement on May 31, 2001, and the failure of the CMOU and the employer to enter into a new collective agreement during negotiations in the summer and fall of 2001, the employees of the bargaining unit to which the complainant belonged commenced a legal strike on December 1, 2001. On May 6, 2002, a ratification vote on the employer's final offer took place among the employees in the bargaining unit, with the result that a majority of the employees accepted the offer, and the process of returning the employees to work began. Mr. Blakely, who had previously worked on board the M/V Algowood, was informed by telephone on May 15, 2002, that he was assigned to the M/V Agawa Canyon and that he was to report to work on May 20, 2002.

[5] During the winter of 2002, while the strike was in progress, the employer was required by law to implement the provisions of the STCW 95: International Convention on Standards of Training, Certification, and Watchkeeping for Seafarers, 1978, as amended in 1995 (the STCW Convention). The STCW Convention came into effect in February 2002 and specifies the minimum qualifications required for Seafarers' Certificates. Due to the changes to the qualifications, there were a number of engineers employed by Algoma who were no longer qualified for their positions. This resulted in certain second class engineers being demoted to third class, and some third class demoted to fourth class. The employer reports that Mr. B. Gilbank, the third class engineer on the complainant's original ship, the M/V Algowood, was demoted to fourth class taking the complainant's place, and the complainant was laid off from his fourth class engineer position on the M/V Algowood and recalled to work at the same time on the M/V Agawa Canyon.

[6] Following the ratification vote on May 6, 2002, the CMOU and the employer signed a Protocol of Return to Work on May 21, 2002, incorporating, among other things, an operations schedule reflecting the employees' new assignments pursuant to the STCW Convention as described above, including the complainant's new

contester son affectation par son employeur - Algoma Central Corporation (Algoma ou l'employeur) - à un autre navire que celui à bord duquel il servait jusque-là, après la grève qui s'est terminée en mai 2002. La chronologie des événements est résumée dans les paragraphes qui suivent.

[4] À la suite de l'expiration de la convention collective, le 31 mai 2001, le SCOMM et l'employeur n'avaient pas réussi à en conclure une nouvelle dans les négociations qu'ils avaient menées à l'été et à l'automne de 2001, de sorte que les membres de l'unité de négociation à laquelle faisait partie le plaignant avaient déclenché une grève légale le 1er décembre 2001. Le 6 mai 2002, ils ont participé à un scrutin de ratification sur l'offre finale de l'employeur et, comme la majorité d'entre eux l'ont acceptée, le processus de retour au travail a commencé. M. Blakely, qui travaillait jusque-là à bord du MS Algowood, a été informé par téléphone, le 15 mai 2002, qu'il était réaffecté au MS Agawa Canyon et qu'il devait se présenter au travail le 20 mai 2002.

[5] Durant l'hiver 2001-2002, autrement dit pendant la grève, l'employeur a été légalement tenu de mettre en oeuvre les dispositions des STCW 95: Convention internationale de 1978 sur les normes de formation des gens de mer, de délivrance des brevets et de veille, telle que modifiée en 1995 (Convention STCW). Cette Convention, entrée en vigueur en février 2002, précise les compétences minimales requises pour l'obtention des certificats des gens de mer. En raison des changements des exigences, bon nombre de mécaniciens d'Algoma n'étaient plus qualifiés pour leur poste, ce qui a entraîné la rétrogradation de certains mécaniciens de deuxième classe en mécaniciens de troisième classe, et de certains autres de la troisième classe à la quatrième. L'employeur a déclaré que M. B. Gilbank, le mécanicien de troisième classe affecté au navire à bord duquel le plaignant servait, le MS Algowood, avait été rétrogradé quatrième classe, de sorte qu'il a supplanté le plaignant, qui a été mis à pied, perdant ainsi son poste de mécanicien de quatrième classe du MS Algowood; le plaignant a toutefois été rappelé au travail le même jour, mais à bord d'un autre navire, le MS Agawa Canyon.

[6] Dans la foulée du vote de ratification (qui a eu lieu le 6 mai 2002), le SCOMM et l'employeur ont signé, le 21 du même mois, un protocole de retour au travail dans lequel figurait notamment une annexe précisant les nouvelles affectations des employés par suite de la mise en oeuvre de la Convention STCW, comme je l'ai

assignment to the M/V Agawa Canyon. The Protocol of Return to Work specifically stated that it did not form part of the collective agreement. A collective agreement was also eventually signed with retroactive effect to June 1, 2001.

[7] The complainant says that on May 21, 2002, he consulted his family physician and was advised that he should not report for duty on the M/V Agawa Canyon. The underlying reason, according to the complainant, was the anxiety caused by the change in his assigned ship. In this regard, the complainant has been advised by the Workplace Safety and Insurance Board (WSIB) that he is possibly suffering from cognitive impairments resulting from work-related exposure to mercury contamination, and that he might have difficulties working in a new environment in which he has to learn new material. Further details with respect to the complainant's physical condition are contained in the Board's decision in related file no. 23107-C.

[8] On May 17, 2002, the complainant filed a grievance challenging his assignment to the M/V Agawa Canyon and the employer's refusal to accommodate his request to return to his old ship. His grievance was rejected by the employer on May 28, 2002. On June 7, 2002, CMOU's Vice-President, Mr. Mario Elrick, wrote to the union's legal counsel asking if the grievance should proceed to arbitration. The letter stated:

> The attached documents will enlighten you on Mr. Blakely's situation. Mr. Blakely strongly asserts that he has ongoing ailments from long-term exposure to mercury. This has been confirmed by WSIB.
>
> Consequently, Mr. Blakely's grievance stems from the transfer by Algoma. Mr. Blakely was also scheduled for a transfer at the commencement of the 2001 season and after general inquiries due to suspected reprisals following Mr. Blakely's filing of a complaint directly to the Minister of Labour's office, hew [*sic*] was left on his vessel.
>
> I have attached Mr. Blakely's complete file, especially his most up to date and relevant information for your review.
>
> I have tabbed everything and enclosed an index of each document. After reviewing the documents, please advise whether we will be pursuing this grievance to arbitration or whether alternate measures should be taken.

décrit plus haut, y compris la nouvelle affectation du plaignant au MS Agawa Canyon. Il était expressément stipulé dans ce protocole de retour au travail que l'annexe ne faisait pas partie de la convention collective, laquelle a été signée avec effet rétroactif au 1er juin 2001.

[7] Le plaignant a déclaré avoir consulté son médecin de famille le 21 mai 2002 et s'être fait dire qu'il ne devrait pas se présenter pour travailler à bord du MS Agawa Canyon en raison de l'angoisse qu'il éprouvait à la suite de ce changement de navire, selon lui. À cet égard, la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT) avait informé le plaignant qu'il souffrait peut-être d'une perte de facultés cognitives parce qu'il avait été exposé à une contamination par le mercure dans son travail et qu'il risquait d'avoir des difficultés à travailler dans un nouveau milieu où il aurait des choses à apprendre. (La décision du Conseil dans le dossier connexe (n° 23107-C) contient des renseignements plus détaillés sur l'état de santé du plaignant.)

[8] Le 17 mai 2002, le plaignant a présenté un grief pour contester son affectation au MS Agawa Canyon ainsi que le refus de l'employeur d'accéder à sa demande d'être réintégré à bord de son ancien navire. Ce grief a été rejeté par l'employeur le 28 mai 2002. Le 7 juin 2002, le vice-président du SCOMM, M. Mario Elrick, a écrit au conseiller juridique du syndicat pour lui demander si le grief en question devait être renvoyé à l'arbitrage. Cette lettre se lit notamment comme il suit:

> Les documents ci-joints vous renseigneront sur la situation de M. Blakely, qui maintient énergiquement qu'il souffre constamment de troubles résultant de son exposition à long terme au mercure. La CSPAAT l'a confirmé.
>
> Le grief de M. Blakely découle de sa mutation par Algoma. Il devait d'ailleurs être muté au début de la saison 2001, mais après une enquête à caractère général effectuée parce qu'on soupçonnait qu'il avait été victime de représailles pour avoir porté plainte directement au cabinet du ministre du Travail, on l'a laissé continuer à travailler à bord du même navire.
>
> Je joins à cette lettre tout le dossier de M. Blakely, y compris les renseignements pertinents les plus récents, pour que vous puissiez en prendre connaissance.
>
> J'ai tout identifié et j'ai aussi établi une liste de tous les documents qui figurent au dossier. Quand vous en aurez pris connaissance, veuillez me préciser si nous devons renvoyer ce grief à l'arbitrage ou si d'autres mesures s'imposent.
>
> (traduction)

[9] Sometime between June 7, 2002 and June 15, 2002, the complainant was advised that the CMOU would not be proceeding with his grievance. In response to the union's decision, Mr. Blakely wrote to CMOU's President on June 15, 2002, requesting that his grievance be resubmitted. As a reply was not forthcoming, the complainant wrote again on October 16, 2002. The union responded to Mr. Blakely by letter dated October 29, 2002. The union also provided a copy of a letter from CMOU's legal counsel dated October 28, 2002.

[10] In its letter to Mr. Blakely, the union stated in part:

> Fist [*sic*] of all, we took your grievance seriously in consideration like any other grievance. We always asked a legal advice from our attorney, Me Paul E. Dion on any grievances and this legal advice is included in this letter.

[11] The enclosed letter that was referred to contained the following legal advice:

> You have asked me my legal opinion on the above mentioned grievance, on or around the 20th of may 2002.
>
> I have informed you and Mr. Mario Elrick verbally that there was no collective agreement at that time. In other words, there was no grievance procedure in force. So it was not possible to submit validly this grievance to the company. Furthermore we cannot use the *Canada Labour Code* in relation with this grievance. Mr. Mario Elrick has informed Mr. Blakely of my legal opinion.
>
> So the grievance of Mr. Bernie Blakely was investigated and he has received a verbal response form [*sic*] Mr. Mario Elrick.

[12] The complainant filed his complaint with the Board on December 4, 2002.

III - Positions of the Parties

A - The Complainant

[13] The complainant states that the union's decision not to proceed with his grievance was made in bad faith, was arbitrary, capricious, and wrong because it was made for improper reasons and without conducting a proper investigation. The union's decision, according to the complainant, was made by the union's counsel without considering the relevant facts. The union, submits the complainant, simply adopted its lawyer's

[9] C'est entre le 7 et le 15 juin 2002 que le plaignant a été informé par le SCOMM que celui-ci ne renverrait pas son grief à l'arbitrage. Il a réagi à cette décision du syndicat en écrivant à son président, le 15 juin 2002, pour demander que son grief soit présenté à nouveau. Comme il n'avait pas encore reçu de réponse, il lui a récrit le 16 octobre 2002. Le syndicat lui a répondu dans une lettre datée du 29 octobre 2002 à laquelle était jointe copie d'une lettre de son conseiller juridique, datée celle-là du 28 octobre 2002.

[10] Dans sa lettre à M. Blakely, le syndicat déclarait notamment ce qui suit:

> Pour commencer, nous avons étudié votre grief à fond, comme dans le cas de n'importe quel autre grief. Nous demandons toujours un avis juridique de notre procureur, Me Paul E. Dion, sur tous les griefs, et nous avons joint son avis à la présente lettre.
>
> (traduction)

[11] La lettre du conseiller juridique renfermait l'avis suivant:

> Vous m'avez demandé mon avis juridique sur le grief susmentionné, vers le 20 mai 2002.
>
> Je vous ai informé et j'ai aussi informé M. Mario Elrick, de vive voix, qu'il n'y avait pas de convention collective en vigueur à ce moment-là, de sorte qu'il n'y avait pas de procédure de règlement des griefs. Il n'était donc pas possible de présenter légalement ce grief à la société. Qui plus est, nous ne pouvions pas invoquer le *Code canadien du travail* à ce sujet. M. Mario Elrick a informé M. Blakely de mon avis.
>
> Autrement dit, il y a eu une enquête sur le grief de M. Bernie Blakely, qui a reçu une réponse verbale de M. Mario Elrick.
>
> (traduction)

[12] Le plaignant a déposé sa plainte au Conseil le 4 décembre 2002.

III - Position des parties

A - Le plaignant

[13] Le plaignant déclare que la décision du syndicat de ne pas renvoyer son grief à l'arbitrage a été prise de mauvaise foi et qu'elle était arbitraire, capricieuse et répréhensible parce qu'elle a été prise pour des raisons inacceptables et sans qu'il n'y ait eu enquête en bonne et due forme. Selon lui, la décision du syndicat a été prise par son procureur sans qu'il ne tienne compte des faits pertinents. À son avis, le syndicat n'a fait que

opinion, also without considering the relevant facts. The complainant says that contrary to the advice given by the lawyer to the union, there was a collective agreement in place whose provisions were not followed. The decision not to proceed with the grievance ignores the aspect of the accommodation remedy sought under the *Canadian Human Rights Act*.

[14] The complainant also argues that the union acted in an arbitrary, discriminatory, and bad faith manner in entering into the Protocol of Return to Work on May 21, 2002, which, in his opinion, derogated from the rights and privileges that he enjoyed prior to that date under the terms of the collective agreement. According to the complainant, there was an agreement in force as of May 6, 2002, retroactive to June 1, 2001, whether by way of section 108.1(3) of the *Code* or by virtue of the ratification of the collective agreement by the members. The complainant points out that the concept of seniority does not appear in the collective agreement. Preference is given to the most senior employee with sufficient qualifications. In this case, argues Mr. Blakely, the employer arbitrarily determined that the fourth engineer would be bumped by the third engineer who would be bumped by the second engineer who was no longer qualified. The complainant states that he has more seniority than the fourth engineer currently holding the position and should therefore be entitled to keep his original position.

[15] By way of remedial action, the complainant asks the Board to order the union to refer his grievance to arbitration and to declare that the Protocol of Return to Work is not valid and binding on the complainant to the extent that it derogates from his rights and privileges in the collective agreement. The complainant asks the Board to extend the time limit for filing the complaint, if necessary, and seeks as well the payment of his legal costs involved in the filing of this complaint as well as those that will be incurred by his lawyer in representing him at the grievance hearing.

[16] The complainant has requested an oral hearing.

B - The Union

[17] The union denies that its decision was in violation of section 37 of the *Code* and asks the Board to dismiss the complaint. It states that the complaint was filed

souscrire à l'avis de son procureur, sans tenir compte lui-même des faits pertinents. Contrairement à ce que le procureur a déclaré au syndicat, le plaignant mentionne qu'il y avait une convention collective en vigueur, et que ses dispositions n'ont pas été respectées. La décision de ne pas renvoyer le grief à l'arbitrage fait fi du refus de l'employeur de prendre les mesures d'adaptation qu'il avait réclamées en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

[14] Le plaignant fait aussi valoir que le syndicat a agi de manière arbitraire, discriminatoire et de mauvaise foi en concluant, le 21 mai 2002, un protocole de retour au travail qui portait atteinte, selon lui, aux droits et privilèges qu'il avait avant cette date, conformément à la convention collective. À son avis, il y avait, le 6 mai 2002, une convention collective en vigueur rétroactivement au 1er juin 2001, en vertu soit du paragraphe 108.1(3) du *Code*, soit de la ratification de la convention collective par les membres de l'unité de négociation. Le plaignant souligne que la notion d'ancienneté ne figure pas dans la convention collective. Pourtant, la préférence va aux employés ayant le plus d'ancienneté, pourvu qu'ils aient des compétences suffisantes. Le plaignant allègue que dans son cas, l'employeur a décidé arbitrairement que le quatrième officier mécanicien serait supplanté par le troisième, lequel serait supplanté par le deuxième, qui n'avait plus les compétences exigées pour son poste. Il affirme avoir plus d'ancienneté que le quatrième officier mécanicien, qui occupe actuellement son ancien poste, et qu'il devrait par conséquent avoir le droit de le conserver.

[15] À titre de mesure de redressement, le plaignant demande au Conseil d'ordonner au syndicat de renvoyer son grief à l'arbitrage et de déclarer que le protocole de retour au travail n'est pas valide et ne le lie pas dans la mesure où il porte atteinte aux droits et privilèges que la convention collective lui reconnaît. Il demande aussi au Conseil de proroger le délai de présentation de sa plainte, au besoin, et réclame en outre le remboursement des frais juridiques engagés pour la déposer ainsi que les honoraires du procureur chargé de le représenter à l'audition du grief.

[16] Le plaignant a demandé la tenue d'une audience.

B - Le syndicat

[17] Le syndicat nie que, par sa décision, il ait enfreint l'article 37 du *Code* et demande au Conseil de rejeter la plainte. Il affirme par ailleurs que la plainte a été

outside the time limit permitted by the *Code*. The union asserts that the complainant's grievance was submitted when there was a *vide juridique* (legal void) in that there was no collective agreement in effect and the grievance was therefore not receivable.

C - The Employer

[18] The employer also argues that the complaint is untimely. Algoma submits that Mr. Blakely was aware by June 15, 2002, at the very latest, of the union's decision not to proceed with his grievance and that the 90-day period for filing a complaint should run from that date. As for the applicability of section 108.1 of the *Code*, the employer states that the complainant's position is incorrect. The employer points out that although originally it had sought ministerial direction to hold a ratification vote on its final offer, the application was not granted.

[19] The employer explained that as a consequence of the adoption of the STCW Convention, a number of unqualified engineers were demoted to lower positions, based on seniority, causing the displacement of the incumbent engineers. The application of that procedure, which the employer states was uniformly applied throughout the fleet, is the reason for the complainant's lay-off from the M/V Algowood and simultaneous recall on the M/V Agawa Canyon. The employer maintains that Mr. Blakely was treated fairly in accordance with the terms of the collective agreement, and that the union was advised of and agreed to the process used to determine crew placements, as reflected in the Protocol of Return to Work.

[20] The employer asks that the complaint be dismissed without a hearing.

IV - Analysis and Decision

[21] Section 37 of the *Code* reads as follows:

> 37. A trade union or representative of a trade union that is the bargaining agent for a bargaining unit shall not act in a manner that is arbitrary, discriminatory or in bad faith in the representation of any of the employees in the unit with respect to their rights under the collective agreement that is applicable to them.

déposée à l'extérieur des délais prévus par le *Code*. Le syndicat ajoute que le grief a été présenté alors qu'il existait un vide juridique, puisque aucune convention collective n'était en vigueur, de sorte qu'il était irrecevable pour cette raison-là.

C - L'employeur

[18] L'employeur soutient aussi que la plainte a été déposée à l'extérieur des délais prescrits, en faisant valoir que M. Blakely savait, au plus tard le 15 juin 2002, que le syndicat avait décidé de ne pas renvoyer son grief à l'arbitrage; le délai de 90 jours pour le dépôt d'une plainte aurait dû commencer à cette date. Quant à l'applicabilité de l'article 108.1 du *Code*, l'employeur déclare que la position du plaignant n'est pas fondée. L'employeur souligne que, bien qu'il ait commencé par demander une directive ministérielle pour la tenue d'un vote de ratification sur son offre finale, sa demande n'avait pas été accueillie.

[19] L'employeur explique que, par suite de l'adoption de la Convention STCW par le gouvernement, plusieurs mécaniciens qui n'avaient plus les compétences nécessaires avaient dû être rétrogradés à des postes de niveau inférieur en fonction de leur ancienneté, ce qui entraînait la supplantation de ceux qui occupaient les postes auxquels ils ont été réaffectés. Selon l'employeur, c'est l'application de cette procédure de façon uniforme dans toute sa flotte qui a causé la mise à pied du plaignant de son poste à bord du MS Algowood et son rappel au travail le même jour, mais à bord du MS Agawa Canyon. L'employeur maintient que M. Blakely a été traité équitablement, conformément aux dispositions de la convention collective, et que le syndicat avait été informé de la procédure qu'il allait appliquer pour déterminer les affectations des membres d'équipage et y avait souscrit, comme en témoigne le protocole de retour au travail.

[20] L'employeur demande que la plainte soit rejetée sans qu'il n'y ait d'audience.

IV - Analyse et décision

[21] L'article 37 du *Code* se lit comme suit:

> 37. Il est interdit au syndicat, ainsi qu'à ses représentants, d'agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi à l'égard des employés de l'unité de négociation dans l'exercice des droits reconnus à ceux-ci par la convention collective.

[22] Before examining the merits of the section 37 complaint, the Board will consider the issue of timeliness as raised by the union and the employer. Section 97 of the *Code* provides:

> 97.(1) Subject to subsections (2) to (5), any person or organization may make a complaint in writing to the Board that
>
> (a) an employer, a person acting on behalf of an employer, a trade union, a person acting on behalf of a trade union or an employee has contravened or failed to comply with subsection 24(4) or 34(6) or section 37, 47.3, 50, 69, 87.5 or 87.6, subsection 87.7(2) or section 94 or 95; or
>
> (b) any person has failed to comply with section 96.
>
> (2) Subject to subsections (4) and (5), a complaint pursuant to subsection (1) must be made to the Board not later than ninety days after the date on which the complainant knew, or in the opinion of the Board ought to have known, of the action or circumstances giving rise to the complaint.

[23] As is readily apparent from the complainant's letter to the union of June 15, 2002, he was fully aware of the union's decision not to proceed with his grievance sometime in early June. Even if the Board accepts his letter as representing the date upon which the complainant knew of the circumstances giving rise to his complaint, the complainant is beyond the 90-day time limit, which expired on September 13, 2002. The complaint was not filed until December 4, 2002, and is therefore untimely under the provisions of section 97(2) of the *Code*.

[24] The Board has held that the 90-day time limit will begin to run when a complainant first becomes aware or ought to be aware of a union's decision not to process a grievance. Subsequent confirmation of the union's previous decision or a "fresh" denial does not restart the 90-day clock. Therefore, the union's October 29, 2002 letter to the complainant, which served only to confirm its decision that it would not be proceeding with the grievance, cannot be used to extend the date on which the complainant first became aware of the circumstances giving rise to his complaint. In *Raynald Pinel*, [1999] CIRB no. 19, the Board stated:

> [18] ... filing a second grievance concerning the same matters as the first in no way offsets the failure to file a complaint within the time limits set out in the *Code*. (See *Ronald K.J. Mah* (1991), 86 di 27 (CLRB no.888).)

[22] Avant d'examiner le bien-fondé de la plainte déposée en vertu de l'article 37, le Conseil tient à se prononcer sur le délai de présentation, qui a été contesté tant par le syndicat que par l'employeur. L'article 97 du *Code* prévoit ce qui suit:

> 97.(1) Sous réserve des paragraphes (2) à (5), toute personne ou organisation peut adresser au Conseil, par écrit, une plainte reprochant:
>
> a) soit à un employeur, à quiconque agit pour le compte de celui-ci, à un syndicat, à quiconque agit pour le compte de celui-ci ou à un employé d'avoir manqué ou contrevenu aux paragraphes 24(4) ou 34(6), aux articles 37, 47.3, 50, 69, 87.5 ou 87.6, au paragraphe 87.7(2) ou aux articles 94 ou 95;
>
> b) soit à une personne d'avoir contrevenu à l'article 96.
>
> (2) Sous réserve des paragraphes (4) et (5), les plaintes prévues au paragraphe (1) doivent être présentées dans les quatre-vingt-dix jours qui suivent la date à laquelle le plaignant a eu - ou, selon le Conseil, aurait dû avoir - connaissance des mesures ou des circonstances ayant donné lieu à la plainte.

[23] Comme la lettre que le plaignant a écrite au syndicat le 15 juin 2002 le montre de toute évidence, il était parfaitement au courant, dès le début de juin, de la décision du syndicat de ne pas renvoyer son grief à l'arbitrage. Même si le Conseil partait du principe que la date de cette lettre était celle à laquelle le plaignant a eu connaissance des circonstances qui ont donné lieu à sa plainte, il l'aurait présentée après l'expiration du délai de 90 jours, qui se serait terminé le 13 septembre 2002, puisqu'il ne l'a pas déposée avant le 4 décembre 2002. La plainte a donc été déposée à l'extérieur des délais prescrits au paragraphe 97(2) du *Code*.

[24] Le Conseil a déclaré que le délai de 90 jours commençait quand le plaignant a eu ou aurait dû avoir connaissance de la décision du syndicat de ne pas traiter un grief. La confirmation ultérieure de la décision initiale du syndicat ou un «nouveau» refus ne remettent pas le compteur à zéro. Par conséquent, le plaignant ne peut pas se fonder sur la lettre du 29 octobre 2002 que le syndicat lui a adressée - puisqu'elle n'a servi qu'à lui confirmer la décision du syndicat de ne pas renvoyer le grief à l'arbitrage - pour dire que c'est à cette date qu'il a eu connaissance des circonstances ayant donné lieu à sa plainte. Dans *Raynald Pinel*, [1999] CCRI n° 19, le Conseil a déclaré:

> [18] ... le fait de déposer un deuxième grief, portant sur les mêmes questions que le premier, n'atténue en rien le défaut de présenter une plainte dans les délais prévus par le *Code*. (Voir *Ronald K.J. Mah* (1991), 86 di 27 (CCRT n° 888).)

[25] While the complainant has asked that the time limit for filing his complaint be extended pursuant to section 16(m.1) of the *Code*, he has provided no explanation as to why the complaint could not have been filed earlier or any reasons to convince the Board that the time limit should be extended.

[26] The Board has elaborated on the circumstances under which it would exercise its authority under section 16(m.1) of the *Code* to extend the time limit for the filing of a complaint.

[27] In *Gary T. Sayle*, July 4, 2002 (CIRB LD 674), the Board stated the following:

> It is, however, recognized and as reflected in the inclusion of section 16(m.1) in the *Code*, there may be exceptional reasons why a complaint is not filed within the specified time. When assessing requests to extend the time limits, the Board will take into consideration the time that has elapsed since the circumstances giving rise to the complaint took place, and whether the complainant has provided sufficient reasons to show that he or she had been unable to file within the time limit (see *Raynald Pinel*, [1999] CIRB no.19). In general, the Board's approach will be to only accept complaints that could not have been filed within the statutory time frame for reasons beyond the complainant's control. This necessitates a careful review of the circumstances that prevented the complainant from filing the complaint on time. Without limiting the generality of the foregoing, this would include, for example, situations where the complainant was ill or otherwise indisposed for valid reasons, at a critical time and to such a degree as to be prevented from filing the complaint within the required time period. It should be noted that oversight or negligence, on the part of the complainant, will not be regarded as reasons beyond the control of the complainant.
>
> (pages 17-18; see also *BHP Diamonds Inc., Securecheck, and Klemke Mining Corporation*, [2000] CIRB no. 81)

[28] The burden of satisfying the Board that it should extend the time limit rests with the complainant. This position was clearly expressed by the Board in *Winfield Porter*, [2002] CIRB no. 176; and 81 CLRBR (2d) 48, wherein it was stated:

> [25] The burden of proving due diligence, such that the Board should intervene, is on the party that seeks to assert its rights. By not providing any explanation as to why he was unable to file his complaint within the prescribed time limits provided in section 97(2) of the *Code*, Mr. Porter was negligent in exercising his rights; therefore, it is inappropriate for the Board to exercise its discretion.
>
> (pages 10; and 56)

[29] In the absence of any argument or explanation on the circumstances as to why the complainant did not meet the time limit required by the *Code*, the

[25] Le plaignant a demandé que le délai du dépôt de sa plainte soit prorogé en vertu de l'alinéa 16m.1) du *Code*, mais il n'a donné aucune explication afin de préciser pourquoi la plainte n'a pu être déposée avant, ni avancé de raisons pour convaincre le Conseil que le délai devrait être prorogé.

[26] Le Conseil a déjà précisé dans quelles circonstances il se prévaut de son pouvoir de proroger le délai de dépôt d'une plainte en vertu de l'alinéa 16m.1) du *Code*.

[27] Dans *Gary T. Sayle*, 4 juillet 2002 (CCRI LD 674), le Conseil a déclaré ce qui suit:

> Il est toutefois reconnu - l'inclusion de l'alinéa 16m.1) dans le *Code* en témoigne - qu'il peut exister des raisons exceptionnelles pour qu'une plainte ait été déposée tardivement. Quand il évalue les demandes de prorogation, le Conseil tient compte du temps écoulé depuis les circonstances donnant lieu à la plainte et du fait que le plaignant a soumis ou pas des raisons suffisantes pour démontrer qu'il était incapable de déposer sa plainte dans le délai prévu par la loi (voir *Raynald Pinel*, [1999] CCRI nº 19). En général, le Conseil n'accepte des plaintes présentées après l'expiration du délai que si elles n'ont pas pu être présentées en temps voulu pour des raisons échappant au contrôle du plaignant. Cela nécessite une analyse méticuleuse des circonstances qui ont empêché le plaignant de déposer sa plainte à temps. Sans limiter la généralité de ce qui précède, cela s'entendrait par exemple de situations où le plaignant était malade ou indisposé pour des raisons valides à un moment critique et à un point tel qu'il a été incapable de déposer la plainte dans le délai prévu. Signalons en passant que l'oubli ou une négligence du plaignant ne sont pas considérés comme des raisons échappant à son contrôle.
>
> (pages 19-20; voir aussi *BHP Diamonds Inc., Securecheck et Klemke Mining Corporation*, [2000] CCRI nº 81)

[28] Le fardeau de convaincre le Conseil qu'il devrait proroger le délai incombe au plaignant. Cette position, le Conseil l'a clairement exprimée dans *Winfield Porter*, [2002] CCRI nº 176; et 81 CLRBR (2d) 48:

> [25] Le fardeau de prouver une diligence raisonnable justifiant l'intervention du Conseil incombe à la partie qui revendique un droit. En omettant d'expliquer pourquoi il a été incapable de déposer sa plainte dans les délais prescrits au paragraphe 97(2) du *Code*, M. Porter a fait preuve de négligence dans l'exercice de ses droits; il ne convient donc pas que le Conseil exerce son pouvoir discrétionnaire.
>
> (pages 10; et 56)

[29] En l'absence de tout argument ou de toute explication quant aux circonstances pour lesquelles le plaignant n'a pas respecté le délai prescrit par le *Code*,

complainant's request must be denied. The Board's finding on the timeliness of the complaint effectively concludes this matter, but as it may be beneficial to the parties, the Board will turn its attention to the merits of the complaint.

[30] It is the Board's view that even if the complaint had been filed within the 90-day time limit, the Board would not have found it to be meritorious. In order for a section 37 complaint to succeed, the complainant must demonstrate that the union has acted in a manner that is arbitrary, discriminatory, or in bad faith, to use the words of the *Code*. The Board has dealt with the concept of arbitrariness, discrimination, and bad faith in numerous past decisions.

[31] Arbitrary conduct has been described as arising where a union makes no inquiry or only a perfunctory or cursory inquiry into an employee's grievance, or where a union demonstrates a non-caring attitude towards an employee's interests. The term encompasses gross (as opposed to simple) negligence and includes a reckless disregard for a member's interest (see *William Campbell*, [1999] CIRB no. 8; *Joe Grasky et al.*, [2001] CIRB no. 115; and *Vergel Bugay et al.*, [1999] CIRB no. 45; 57 CLRBR (2d) 182; and 2000 CLLC 220-034).

[32] Discriminatory conduct occurs when a union distinguishes between employees on illegal, arbitrary, or unreasonable grounds (see *Vergel Bugay et al.*, *supra*). In *Frank Eibl et al.*, [2002] CIRB no. 200; and 89 CLRBR (2d) 119, the Board adopted the following definition of discrimination as provided by the Nova Scotia Labour Relations Board in *Daniel Joseph McCarthy*, [1978] 2 Can LRBR 105:

> In our opinion the word "discriminatory" in this context means the application of membership rules to distinguish between individuals or groups on grounds that are illegal, arbitrary or unreasonable. A distinction is most clearly illegal where it is based on considerations prohibited by the *Human Rights Act*, S.N.S 1969, c. 11, as amended; a distinction is arbitrary where it is not based on any general rule, policy or rationale; and a distinction may be said to be unreasonable where, although it is made in accordance with a general rule or policy, the rule of policy itself is one that bears no fair and rational relationship with the decision being made. The classic example is a rule excluding all applicants with red hair from some position.
>
> (page 108)

sa demande doit être rejetée. La conclusion du Conseil sur le respect des délais entourant la plainte lui permet à toutes fins utiles de fermer le dossier, mais, comme il pourrait être avantageux pour les parties qu'il le fasse, le Conseil a décidé de trancher aussi la plainte sur le fond.

[30] Le Conseil estime qu'il n'aurait pas jugé la plainte fondée même si elle avait été déposée dans le délai de 90 jours. Pour qu'une plainte déposée en vertu de l'article 37 soit accueillie, le plaignant doit démontrer que le syndicat a agi de manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi, pour reprendre le libellé même du *Code*. Or, le Conseil s'est prononcé sur la notion d'arbitraire, de discriminatoire et de mauvaise foi dans de nombreuses décisions antérieures.

[31] Il a décrit la conduite arbitraire comme ce qui se produit quand un syndicat ne fait pas enquête ou ne fait qu'une enquête superficielle ou de pure forme sur le grief d'un employé, ou lorsqu'il fait preuve d'une attitude cavalière quant à ses intérêts. Cela s'entend aussi d'une négligence grave (plutôt que d'une simple négligence) ainsi que d'un mépris éhonté des intérêts du membre (voir *William Campbell*, [1999] CCRI n° 8; *Joe Grasky et autres*, [2001] CCRI n° 115; et *Vergel Bugay et autres*, [1999] CCRI n° 45; 57 CLRBR (2d) 182; et 2000 CLLC 220-034).

[32] Il y a discrimination lorsque le syndicat fait des distinctions entre les employés pour des raisons illégales, arbitraires ou déraisonnables (voir *Vergel Bugay et autres*, précitée). Dans *Frank Eibl et autres*, [2002] CCRI n° 200; et 89 CLRBR (2d) 119, le Conseil a fait sienne la définition que la Commission des relations de travail de la Nouvelle-Écosse avait formulée dans l'affaire *Daniel Joseph McCarthy*, [1978] 2 Can LRBR 105:

> Selon nous, le terme «discriminatoire» se rapporte dans le présent contexte aux règles concernant l'adhésion qui sont appliquées différemment selon les personnes ou les groupes pour des motifs illégaux, arbitraires ou déraisonnables. Une distinction est manifestement illégale lorsqu'elle est fondée sur des caractéristiques interdites par la *Human Rights Act* (Loi sur les droits de la personne), S.N.S 1969, c. 11, dans sa version modifiée; une distinction est arbitraire lorsqu'elle n'est pas fondée sur une règle, une politique ou un motif d'ordre général; une distinction peut être considérée comme déraisonnable lorsque, même si elle est faite en vertu d'une règle ou d'une politique générale, la règle ou la politique elle-même n'a aucun rapport juste ou raisonnable avec la décision prise. L'exemple classique serait une règle qui dit que tous les rouquins n'ont pas le droit de postuler certains postes.
>
> (page 108; traduction)

[33] Bad faith conduct has been described as arising in circumstances where a union acts fraudulently, for improper motives, or out of personal hostility or revenge. In *James H. Rousseau* (1995), 98 di 80; and 95 CLLC 220-064 (CLRB no. 1127), the Board stated:

> "Bad faith" refers to a subjective state of mind or conduct which has been motivated by ill-will, hostility, dishonesty, malice, personal animosity, political revenge, lack of fairness or impartiality, lack of total honesty such as withholding information, flagrant dishonesty such as lying, or sinister purposes. ...
>
> ... The primary focus in a section 37 complaint is on the conduct of the union and of its officers and agents. ...
>
> (pages 105-106; and 143,559)

[34] It was further defined in *Brian L. Eamor* (1996), 101 di 76; 39 CLRBR (2d) 14; and 96 CLLC 220-039 (CLRB no. 1162), as:

> Bad faith refers to a subjective state of mind or conduct. It arises in circumstances where a union representative acts fraudulently, or for improper motives, or out of personal hostility or revenge. Bad faith occurs, as well, where the union, in its representative capacity, acts dishonestly or deceitfully. Likewise it is present where the failure to represent is for sinister purposes (see *Brenda Haley*, *supra*, at page 324; and *Abdel Elejel*, [1985] OLRB Rep. June 841, at page 852).
>
> (pages 96; 36; and 143,377)

A - Union's Decision not to Proceed with Grievance

[35] After examining the facts of this case, the Board is unable to conclude that the union's decision not to proceed with the complainant's grievance was tainted with arbitrariness, discrimination, or bad faith. In the absence of these elements, the Board will not interfere with a union's decision not to proceed with a grievance.

[36] Unions have considerable discretion in the conduct of their business. Section 37 of the *Code* does not give members of a bargaining unit an inherent right to have a grievance submitted to arbitration. That decision is the sole prerogative of the bargaining agent, provided that it makes its decision in a manner that is not arbitrary, discriminatory, or in bad faith. It is up to the Board, when considering a complaint against the union, to determine whether the union turned its mind to the

[33] Le Conseil définit la mauvaise foi comme ce qui se passe dans des circonstances où un syndicat agit de manière frauduleuse, pour des motifs inacceptables, ou encore par hostilité personnelle ou par vengeance. Dans l'affaire *James H. Rousseau* (1995), 98 di 80; et 95 CLLC 220-064 (CCRT n° 1127), le prédécesseur du Conseil avait déclaré ce qui suit:

> La «mauvaise foi» désigne un état d'esprit subjectif ou une conduite subjective motivée par de la mauvaise volonté, de l'hostilité, de la malhonnêteté, de la malice, une animosité personnelle, une vengeance politique, un manque d'équité ou d'impartialité, un manque de franchise qui incite à dissimuler des renseignements, une absence manifeste de franchise qui pousse à mentir ou par des motifs sinistres...
>
> ... Dans une plainte fondée sur l'article 37, il faut examiner surtout la conduite du syndicat et de ses dirigeants et agents...
>
> (pages 105; et 143,559)

[34] Cette notion a été définie de façon plus précise encore dans *Brian L. Eamor* (1996), 101 di 76; 39 CLRBR (2d) 14; et 96 CLLC 220-039 (CCRT n° 1162):

> La mauvaise foi s'entend d'un état d'esprit ou d'un comportement subjectif. Elle survient quand un représentant syndical agit frauduleusement ou pour des motifs illégitimes, ou encore par hostilité ou vengeance personnelle. Il y a mauvaise foi également lorsque le syndicat, à titre de représentant, agit de manière malhonnête ou trompeuse. Elle est présente aussi lorsque l'absence de représentation découle de motifs malsains (voir *Brenda Haley*, précitée, page 324; et *Abdel Elejel*, [1985] OLRB Rep. June 841, page 852).
>
> (pages 96; 36; et 143,377)

A - Décision du syndicat de ne pas renvoyer le grief à l'arbitrage

[35] Après analyse des faits, le Conseil ne peut conclure que la décision du syndicat de ne pas renvoyer le grief du plaignant à l'arbitrage était arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi. En l'absence de ces éléments, le Conseil ne s'ingère pas dans le processus décisionnel d'un syndicat qui refuse de traiter un grief.

[36] Les syndicats ont une très grande marge de manoeuvre dans leurs activités. L'article 37 du *Code* ne donne pas aux membres d'une unité de négociation le droit intrinsèque de faire renvoyer un grief à l'arbitrage. Cette décision est du ressort exclusif de l'agent négociateur, pourvu qu'il la prenne d'une manière qui n'est pas arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi. Quand le Conseil est saisi d'une plainte contre un syndicat, il se doit de déterminer si celui-ci s'est penché

matter, considered it in a genuine fashion, and ultimately dealt with it in a manner consistent with the requirements of section 37.

[37] The Board does not require the union to be correct in its assessment of the grievance in making its decision whether or not to proceed with it. In *Orna Monica Sheobaran*, [1999] CIRB no. 10, the Board stated:

> [33] It is well established that an employee does not have an absolute right to arbitration. It is the legitimate function of the union and its representatives to decide how they will deal with a grievance and even if they are wrong, in the absence of unlawful motives or seriously negligent conduct on the union's part, ... there is no redress available under the *Code*.
>
> (page 11)

[38] The complainant's position is that because the October 28, 2002 letter from the union's legal counsel does not recite any of the facts that he considered in reviewing the grievance and does not suggest that any relevant facts were considered, and because the union's letter to him dated the following day does not contain any evidence that the union conducted an independent evaluation of the grievance, the union's decision not to proceed with his grievance was made arbitrarily and in bad faith.

[39] The Board cannot accept the complainant's position. While the obtaining of advice from a lawyer on whether to proceed with a grievance does not absolve a union of its obligations under section 37, the Board cannot find any evidence of arbitrary or bad faith conduct on the part of the union in this case.

[40] The June 7, 2002 letter sent by the union to its lawyer requesting legal advice explained the nature of the complainant's grievance and indicated that relevant evidence relating to the complainant's circumstances was enclosed. The lawyer was advised of Mr. Blakely's medical ailments as a result of long-term exposure to mercury and of his issue with being transferred to a new ship. The letter confirms that the complainant's "complete file" was enclosed, including "his most up to date and relevant information." At the material times, both the union and its lawyer were aware of the facts and circumstances relevant to the complainant's grievance. Neither the failure of the lawyer to provide a written opinion to the union reciting all the facts of the case, nor the failure of the union to elaborate upon its reasons for not proceeding with the grievance in its

sur la question, l'a étudiée à fond et, en définitive, s'il l'a traitée conformément aux exigences de l'article 37.

[37] Le Conseil n'exige pas non plus que le syndicat ait correctement évalué le grief pour prendre sa décision de le renvoyer à l'arbitrage ou pas. Dans l'affaire *Orna Monica Sheobaran*, [1999] CCRI n° 10, il a déclaré ce qui suit:

> [33] Il est bien établi qu'un employé ne jouit pas d'un droit absolu à l'arbitrage. Il revient légitimement au syndicat et à ses représentants de décider de la façon de traiter un grief; même s'il se trompe, en l'absence de motifs illégaux ou de négligence grave de sa part... le *Code* ne prévoit pas de redressement.
>
> (page 11)

[38] Selon le plaignant, comme le conseiller juridique du syndicat n'exposait dans sa lettre du 28 octobre 2002 aucun des faits dont il avait tenu compte dans son examen du grief et ne laissait pas entendre qu'il avait tenu compte de faits pertinents quelconques, et puisque la lettre que le syndicat lui a adressée en date du lendemain ne renfermait aucune indication que celui-ci ait procédé à une évaluation indépendante de son grief, sa décision de ne pas le renvoyer à l'arbitrage a été prise de manière arbitraire et de mauvaise foi.

[39] Le Conseil ne peut pas souscrire à cette position du plaignant. Bien que le fait d'obtenir l'avis d'un procureur sur l'opportunité de traiter un grief ne soustrait pas le syndicat aux obligations que l'article 37 lui impose, le Conseil n'arrive pas à trouver le moindre indice de conduite arbitraire ou de mauvaise foi du syndicat dans cette affaire.

[40] Dans la lettre qu'il avait envoyée le 7 juin 2002 à son procureur pour lui demander un avis juridique, le syndicat expliquait la nature du grief du plaignant et précisait que les renseignements pertinents sur la situation de l'intéressé étaient joints à la lettre. Le procureur a été informé dans cette lettre des troubles dont M. Blakely souffrait par suite de sa longue exposition au mercure et du problème que lui posait sa mutation à bord d'un autre navire. Le syndicat avait écrit dans cette lettre que tout le dossier du plaignant y était joint, «y compris les renseignements pertinents les plus récents» (traduction). Durant la période pertinente, le syndicat et son procureur étaient au courant des circonstances et des faits relatifs au grief du plaignant. Le procureur n'a pas envoyé au syndicat un avis écrit dans lequel il exposait tous les faits et le syndicat n'a

October 29, 2002 letter to the complainant, provide sufficient evidence for the Board to conclude that the union's decision was made arbitrarily or in bad faith in violation of section 37 of the *Code*. This is particularly so in light of the fact that the October 29, 2002 letter to the complainant was a response to the complainant's June 15, 2002 request to the union to reconsider its decision not to proceed with his grievance. It was not the union's first or primary communication to the complainant relating to its decision not to proceed with the grievance, which the Board has already determined occurred in early June 2002.

B - Negotiation and Implementation of the Protocol of Return to Work

[41] The complainant argues that the union acted in an arbitrary, discriminatory, or bad faith manner when it agreed to his transfer to the M/V Agawa Canyon by entering into the Protocol of Return to Work on May 21, 2002. The complainant states that the new collective agreement was in force at the time the Protocol of Return to Work was negotiated, and that under the terms of the collective agreement he had sufficient seniority rights to retain his job on the M/V Algowood.

[42] It is unnecessary for the Board to determine whether the collective agreement was in force or not, as the existence of a collective agreement does not preclude the parties from modifying certain aspects of the agreement during its term, or agreeing to provisions beyond its scope, provided that the process is free of discrimination, arbitrariness, or bad faith and is objectively justifiable.

[43] The following comments from the decision in *Richard Connolly et al.* (1998), 107 di 120; and 45 CLRBR (2d) 161 (CLRB no. 1235) apply to the present matter:

> ... in adjudicating fair representation claims concerning negotiations, the Board will not attempt to assess whether the union has achieved the best or most equitable balance or whether the bargain obtained had a comparative advantage. Nor will the Board attempt to assess whether the union obtained the best possible agreement with the employer or whether the union should have bargained harder. If the process and the result of the decision are free of improper motive and

pas expliqué ses raisons de refuser de renvoyer le grief à l'arbitrage dans sa lettre du 29 octobre 2002 au plaignant, mais ce n'est pas suffisamment probant pour amener le Conseil à conclure que la décision du syndicat a été prise de manière arbitraire ou de mauvaise foi et qu'elle constituait par conséquent une infraction de l'article 37 du *Code*, d'autant plus que cette lettre au plaignant était une réponse à celle qu'il avait adressée au syndicat le 15 juin 2002 pour lui demander de revenir sur sa décision de ne pas renvoyer son grief à l'arbitrage. Ce n'était donc pas la première ni la principale communication adressée au plaignant quant à cette décision du syndicat, car le Conseil a déjà conclu que la première communication à cet effet a eu lieu au début de juin 2002.

B - Négociation et application du protocole de retour au travail

[41] Le plaignant déclare que le syndicat a agi de manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi en souscrivant à sa mutation à bord du MS Agawa Canyon parce qu'il avait adhéré au protocole de retour au travail le 21 mai 2002. Il déclare que la nouvelle convention collective était en vigueur au moment où ce protocole de retour au travail a été négocié et que, conformément à la convention collective, il avait suffisamment d'ancienneté pour conserver son poste à bord du MS Algowood.

[42] Le Conseil n'a pas besoin de déterminer si la convention collective était en vigueur ou pas, puisque l'existence d'une convention collective n'empêche pas les parties d'en modifier certains aspects pendant qu'elle est en vigueur ou de s'entendre sur des dispositions qui en débordent, pourvu que ce processus ne soit pas discriminatoire, arbitraire ou de mauvaise foi et qu'il soit objectivement justifiable.

[43] L'extrait suivant de la décision dans l'affaire *Richard Connolly et autres* (1998), 107 di 120; et 45 CLRBR (2d) 161 (CCRT nº 1235) s'applique en l'espèce:

> ... dans des affaires de représentation juste dans le contexte des négociations, le Conseil ne tentera pas de déterminer si le syndicat est parvenu au meilleur équilibre ou à l'équilibre le plus équitable ou bien si le gain obtenu comporte un avantage comparatif. En outre, le Conseil ne tentera pas de déterminer si le syndicat a conclu la meilleure convention collective possible avec l'employeur ou s'il aurait dû mener des négociations plus serrées. Si le processus et les résultats de la décision ne

> evince some objective justification, the union will have fulfilled the duty of fair representation (*Peter G. Reynolds et al., supra*).
>
> ...
>
> It may well be that the solution that the union came up with did not meet with the approval of all of the employees in the bargaining unit. The process of collective bargaining almost inevitably results in the disappointment of certain employees (*G. Len Larmour et al., supra*, at pages 121; and 415; and *Claude Paquet, supra*, at pages 161; and 14,353). However, employee dissatisfaction with the bargaining strategies and the choice of bargaining demands will not, in itself, constitute grounds for a complaint under section 37.
>
> (pages 141 and 142; and 184 and 185)

[44] It often happens that trade unions are faced with difficult choices when confronted with the conflicting interests of an individual member or group of members as opposed to the interests of all the members of the unit, and the Board has found that a union is entitled to consider the legitimate interests of the unit as a whole vis-à-vis individual interests in making these decisions (see *Fred Blacklock et al.*, [2001] CIRB no. 139; and *Vergel Bugay et al., supra*).

[45] It is the Board's view that the union was faced with such a situation when it negotiated the Protocol of Return to Work.

[46] Although it may not be difficult to appreciate why the complainant was disturbed with the prospect of moving to another vessel, it is evident from the facts of the case, that at the end of the strike in May 2002, the employer was faced with having to reassign a number of employees who no longer held the required qualifications following the coming into force of the STCW Convention. To this end, it negotiated a Protocol of Return to Work with the union that met with the best interests of the bargaining unit as a whole.

[47] As noted previously, a union has considerable discretion in determining how it will approach a particular problem, and the Board will rarely second guess its choices or examine the propriety of its decisions at the bargaining table, except where such decisions are as a result of or influenced by improper motives. As stated by the Supreme Court of Canada in *Gendron* v. *Supply and Services Union of the Public*

> s'appuient sur aucun motif répréhensible et se justifient de façon objective, le syndicat aura rempli son devoir de représentation juste (*Peter G. Reynolds et autres*, précitée).
>
> ...
>
> Il est fort possible que la solution trouvée par le syndicat n'ait pas plu à tous les employés inclus dans l'unité de négociation. Les négociations collectives font presque inévitablement des mécontents (*G. Len Larmour et autres*, précitée, pages 121; et 415; et *Claude Paquet*, précitée, pages 161; et 14,353). Toutefois, le fait de ne pas approuver les stratégies de négociation et le choix des revendications ne constitue pas en soi un motif suffisant de déposer une plainte fondée sur l'article 37.
>
> (pages 141 et 142; et 184 et 185)

[44] Il arrive souvent que les syndicats aient des choix difficiles à faire lorsque les intérêts d'un membre ou d'un groupe de membres sont incompatibles avec ceux de l'ensemble des membres de l'unité de négociation. Le Conseil a conclu qu'ils ont le droit de tenir compte des intérêts légitimes de l'unité de négociation dans son ensemble et de les préférer à des intérêts individuels lorsqu'ils ont des décisions de ce genre à prendre (voir *Fred Blacklock et autres*, [2001] CCRI n° 139; et *Vergel Bugay et autres*, précitée).

[45] Le Conseil est d'avis que le syndicat était dans une situation comme celle-là lorsqu'il a négocié le protocole de retour au travail.

[46] Même s'il n'est peut-être pas difficile de comprendre pourquoi le plaignant était perturbé à l'idée de devoir aller travailler à bord d'un autre navire, les faits révèlent clairement que, à la fin de la grève, en mai 2002, l'employeur devait réaffecter un certain nombre d'employés qui n'avaient plus les compétences requises pour occuper leur poste en raison de l'entrée en vigueur de la Convention STCW. C'est à cette fin qu'il a négocié avec le syndicat un protocole de retour au travail compatible avec les intérêts de l'unité de négociation dans son ensemble.

[47] Comme je l'ai déjà souligné, les syndicats ont une très grande marge de manoeuvre lorsqu'ils doivent décider comment s'attaquer à un problème particulier, et le Conseil conteste rarement leurs choix ni n'évalue le bien-fondé de leurs décisions à la table de négociation, sauf dans les cas où ces décisions sont attribuables à des motifs inacceptables ou entachés de tels motifs. Comme la Cour suprême du Canada l'a

Service Alliance of Canada, Local 50057, [1990] 1 S.C.R 1298:

> The principles [of the duty of fair representation]... clearly contemplate a balancing process. A union must in certain circumstances choose between conflicting interests in order to resolve a dispute. ... In a situation of conflicting employee interests, the union may pursue one set of interests to the detriment of another as long as its decision to do so is not actuated by improper motives and as long as it turns its mind to all the relevant considerations.
>
> (page 1300)

[48] Such "objectionable" circumstances might arise where a union, in reaching an agreement with an employer, agreed to provisions that discriminated against a class or classes of employees on grounds that were unfair or irrational (see *Stanley Warner* (1982), 51 di 146 (CLRB no. 403)). This is not the case in the matter at hand. As stated earlier in the present decision, the facts do not disclose that the union's conduct was arbitrary, in bad faith, or based upon unfair or irrational grounds resulting in discriminatory treatment towards the complainant.

[49] For the foregoing reasons, the present complaint is dismissed.

déclaré dans *Gendron* c. *Syndicat des approvisionnements et services de l'Alliance de la Fonction publique du Canada, section locale 50057*, [1990] 1 R.C.S. 1298:

> Les principes régissant le devoir de juste représentation d'un syndicat... prévoient clairement un processus d'équilibration. Un syndicat doit, dans certaines circonstances, faire un choix entre des intérêts opposés pour résoudre un différend... Lorsque les employés ont des intérêts opposés, le syndicat peut choisir de défendre un ensemble d'intérêts au détriment d'un autre pourvu que sa décision ne découle pas de motifs irréguliers et pourvu qu'il examine tous les facteurs pertinents.
>
> (page 1300)

[48] Des circonstances «contestables» comme celles-là peuvent exister lorsqu'un syndicat qui conclut une convention avec un employeur accepte des dispositions discriminatoires à l'endroit d'un ou plusieurs groupes d'employés pour des motifs injustes ou irrationnels (voir *Stanley Warner* (1982), 51 di 146 (CCRT nº 403)). Ce n'est toutefois pas le cas en l'espèce. Comme je l'ai déjà dit plus haut, les faits ne révèlent aucune conduite arbitraire ou de mauvaise foi du syndicat, ni que sa conduite n'ait reposé sur des motifs injustes ou irrationnels ayant eu pour résultat un traitement discriminatoire du plaignant.

[49] Pour ces motifs, la plainte est rejetée.

CASES CITED

BHP Diamonds Inc., Securecheck, and Klemke Mining Corporation, [2000] CIRB no. 81

Blacklock (Fred) et al., [2001] CIRB no. 139

Blakely (Bernie), [2003] CIRB no. 240

Bugay (Vergel) et al., [1999] CIRB no. 45; 57 CLRBR (2d) 182; and 2000 CLLC 220-034

Campbell (William), [1999] CIRB no. 8

Connolly (Richard) et al. (1998), 107 di 120; and 45 CLRBR (2d) 161 (CLRB no. 1235)

Eamor (Brian L.) (1996), 101 di 76; 39 CLRBR (2d) 14; and 96 CLLC 220-039 (CLRB no. 1162)

Eibl (Frank) et al., [2002] CIRB no. 200; and 89 CLRBR (2d) 119

Gendron v. *Supply and Services Union of the Public Service Alliance of Canada, Local 50057*, [1990] 1 S.C.R. 1298

Grasky (Joe) et al., [2001] CIRB no. 115

AFFAIRES CITÉES

BHP Diamonds Inc., Securecheck et Klemke Mining Corporation, [2000] CCRI nº 81

Blacklock (Fred) et autres, [2001] CCRI nº 139

Blakely (Bernie), [2003] CCRI nº 240

Bugay (Vergel) et autres, [1999] CCRI nº 45; 57 CLRBR (2d)182; et 2000 CLLC 220-034

Campbell (William), [1999] CCRI nº 8

Connolly (Richard) et autres (1998), 107 di 120; et 45 CLRBR (2d) 161 (CCRT nº 1235)

Eamor (Brian L.) (1996), 101 di 76; 39 CLRBR (2d) 14; et 96 CLLC 220-039 (CCRT nº 1162)

Eibl (Frank) et autres, [2002] CCRI nº 200; et 89 CLRBR (2d) 119

Gendron c. *Syndicat des approvisionnements et services de l'Alliance de la Fonction publique du Canada, section locale 50057*, [1990] 1 R.C.S 1298

Grasky (Joe) et autres, [2001] CCRI nº 115

McCarthy (Daniel Joseph), [1978] 2 Can LRBR 105 (N.S.)

Pinel (Raynald), [1999] CIRB no. 19

Porter (Winfield), [2002] CIRB no. 176; and 81 CLRBR (2d) 48

Rousseau (James H.) (1995), 98 di 80; and 95 CLLC 220-064 (CLRB no. 1127)

Sayle (Gary T.), July 4, 2002 (CIRB LD 674)

Sheobaran (Orna Monica), [1999] CIRB no. 10

Warner (Stanley) (1982), 51 di 146 (CLRB no. 403)

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 14(3)(c); 16.1; 16(m.1); 37; 97(1), 97(2); 108.1(3)

McCarthy (Daniel Joseph), [1978] 2 Can LRBR 105 (N.S.)

Pinel (Raynald), [1999] CCRI n° 19

Porter (Winfield), [2002] CCRI n° 176; et 81 CLRBR (2d) 48

Rousseau (James H.) (1995), 98 di 80; et 95 CLLC 220-064 (CCRT n° 1127)

Sayle (Gary T.), 4 juillet 2002 (CCRI LD 674)

Sheobaran (Orna Monica), [1999] CCRI n° 10

Warner (Stanley) (1982), 51 di 146 (CCRT n° 403)

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 14(3)c); 16.1; 16m.1); 37; 97(1), 97(2); 108.1(3)

LIBRARY
MAR 1 4 2005
UNIVERSITY OF TORONTO

Government
Publications

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 5-03

Reasons for decision

Suzanne Gagné,
complainant,
and
Syndicat des employé(e)s de CFAP-TV (TQS-Québec), Local 3946 of the Canadian Union of Public Employees,
respondent,
and
CFAP-TV (TQS Québec),
employer.

Board file: 23317-C

CITED AS: Suzanne Gagné

Decision no. 242
August 6, 2003

Complaint pursuant to section 37 of the *Canada Labour Code, Part I* (the *Code*).

Duty of fair representation - The complainant alleges that the union breached its duty of fair representation, in violation of section 37 of the *Code* - She accuses her union of acting arbitrarily in refusing to refer her classification grievance to arbitration - The Board's role is to determine whether the union has taken reasonable steps to represent the complainant, not to decide on the merits of the union's decision - At issue is whether or not the union acted in bad faith or in a discriminatory, arbitrary or abusive manner given the nature of the complaint and the steps taken to resolve it - The union was in touch with the complainant throughout the process and placed this case on the list for the upcoming bargaining; this is evidence that the concerns of the complainant were taken seriously - The decision to provide written reasons is strictly a question of internal union procedures, and not a provision of the collective agreement, which is a contract governing relations between the employer and the union - The Board feels that the union's investigation was appropriate under the circumstances - The Board will not intervene in the union's decision unless there has been unlawful motives or serious negligence in the evaluation of the case - Given the balance of probabilities, the Board is convinced that the union met the requirements of the *Code* in deciding not to refer the complainant's grievance to arbitration, and that the

Motifs de décision

Suzanne Gagné,
plaignante,
et
Syndicat des employé(e)s de CFAP-TV (TQS-Québec), section locale 3946 du Syndicat canadien de la fonction publique,
intimé,
et
CFAP-TV (TQS Québec),
employeur.

Dossier du Conseil: 23317-C

CITÉ: Suzanne Gagné

Décision n° 242
le 6 août 2003

Plainte en vertu de l'article 37 du *Code canadien du travail, Partie I* (le *Code*).

Devoir de représentation juste - La plaignante allègue manquement au devoir de représentation juste de la part du syndicat, en violation de l'article 37 du *Code* - Elle reproche à son syndicat d'avoir agi de façon arbitraire en refusant de renvoyer son grief concernant la classification de son poste à l'arbitrage - Le rôle du Conseil est de déterminer si le syndicat a pris des mesures raisonnables pour représenter la plaignante et non de décider du bien-fondé de la décision du syndicat - Il s'agit de déterminer si le syndicat a agi de manière discriminatoire, arbitraire, abusive ou de mauvaise foi, eu égard à la nature de la plainte et aux mesures prises pour y remédier - Le fait que le syndicat a été en contact avec la plaignante tout au long du processus et qu'il ait fait du dossier un des sujets des prochaines négociations atteste d'une appréciation sérieuse des préoccupations de la plaignante - La décision de donner des motifs écrits dépend entièrement de la régie interne du syndicat, et il ne peut s'agir d'une disposition de la convention collective car il s'agit d'un contrat régissant les relations entre l'employeur et le syndicat - Le Conseil estime que l'enquête du syndicat a été adéquate dans les circonstances - À moins de négligence grave ou de motif illicite dans l'appréciation du dossier, la décision du syndicat ne fera pas l'objet d'une intervention du Conseil - En vertu de la règle de la prépondérance de la preuve, le Conseil est convaincu

complainant has not succeeded in disproving this claim - The complaint is dismissed.

que le syndicat a agi conformément aux exigences du *Code* dans sa décision de ne pas renvoyer le grief à l'arbitrage, et que la plaignante n'a pas réussi à réfuter cette prétention - La plainte est rejetée.

The Board was composed of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson, and Ms. Sonia Gaal and Mr. Bernard Paquet, Members.

Le banc était composé de M[e] Michele A. Pineau, Vice-présidente, de M[e] Sonia Gaal et de M. Bernard Paquet, Membres.

Section 16.1 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*) provides that the Board may decide any matter before it without holding an oral hearing. Having reviewed the parties' submissions and written arguments, as well as the investigating officer's report, the Board is satisfied that these documents are sufficient to deal with the matter without holding a hearing.

L'article 16.1 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*) prévoit que le Conseil peut rendre sa décision sans tenir d'audience. Le Conseil est d'avis que les pièces produites, les observations écrites des parties et le rapport de l'agent enquêteur suffisent pour qu'il rende une décision sans tenir d'audience.

Counsel of Record

Mr. Louis Senécal, for CFAP-TV (TQS-Québec).

Procureur inscrit

M[e] Louis Senécal pour CFAP-TV (TQS-Québec).

These reasons for decision were written by Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson and Mr. Bernard Paquet, Member.

La présente décision a été rédigée par M[e] Michele A. Pineau, Vice-présidente et M. Bernard Paquet, Membre.

I - Nature of the Complaint

[1] This matter deals with a complaint filed by Ms. Suzanne Gagné (the complainant) on November 4, 2002, alleging that the Syndicat des employé(e) s de CFAP-TV (TQS-Québec), Local 3946 of the Canadian Union of Public Employees (the union or CUPE) breached its duty of fair representation, in violation of section 32 of the *Code*. Ms. Gagné accuses her union of acting arbitrarily in refusing to refer her classification grievance to arbitration.

I - Nature de la plainte

[1] Il s'agit d'une plainte déposée le 4 novembre 2002 par M[me] Suzanne Gagné (la plaignante) alléguant manquement au devoir de représentation juste de la part du Syndicat des employé(e)s de CFAP-TV (TQS-Québec), section locale 3946 du Syndicat canadien de la fonction publique (le syndicat ou le SCFP), en violation de l'article 37 du *Code*. M[me] Gagné reproche à son syndicat d'avoir agi de façon arbitraire en refusant de renvoyer son grief concernant la classification de son poste à l'arbitrage.

II - Parties' Positions

The Complainant

[2] Ms. Gagné is a production assistant for TQS inc. She is also a former president of her union local.

II - Position des parties

La plaignante

[2] M[me] Gagné est assistante à la réalisation pour TQS inc. Elle a aussi été antérieurement présidente de la section locale de son syndicat.

[3] Ms. Gagné explains in support of her complaint that a grievance was filed at the request of the two production assistants, she and her colleague, Ms. Jasmine Thériault, in early May 2002. Ms. Gagné alleges in this grievance that duties from a higher-level position were added to the production assistant

[3] À l'appui de sa plainte, M[me] Gagné explique qu'un grief a été présenté au début de mai 2002, à la demande des deux assistantes à la réalisation, dont elle-même et une collègue, M[me] Jasmine Thériault. Dans son grief, M[me] Gagné allègue que des responsabilités appartenant à un poste de niveau supérieur ont été ajoutées aux

positions without an equivalent increase in pay. Ms. Gagné states that she had to wait a little over three months for a response as to whether the grievance would be referred to arbitration. Over these three months, she allegedly checked regularly with her union as to the progress on this matter, but was the victim of buck-passing from various union officers. She then asked the union for a response before leaving on vacation. The union representatives met, but she did not receive a satisfactory answer. As a last resort, she contacted the CUPE grievance officer directly. This was when she discovered that the union had consulted with union advisers and withdrawn the grievance. Ms. Gagné alleges that she was not informed of the reasons why the union refused to refer her grievance to arbitration.

[4] Ms. Gagné also alleges that union representatives met to discuss the grievance in the absence of those concerned, i.e., herself and her colleague. On August 21, 2002, Ms. Gagné and Ms.Thériault sent a joint letter to the union asking for the reasons why the grievance was withdrawn.

[5] On August 22, 2002, the vice-president, the treasurer and a member of the grievance committee co-signed a letter of explanation to Ms. Gagné. It reads as follows:

> Dear Ms. Gagné:
>
> In response to your letter, we would like to inform you that we will not be granting your request to receive written reasons for the withdrawal of your grievance.
>
> First: we did not withdraw your grievance, but rather studied it carefully;
>
> Second: we met with you individually and explained why we made the decision not to pursue the grievance in question;
>
> Third: there is nothing in the collective agreement that requires the union to provide written reasons for the decisions made by elected representatives.
>
> We would also like to remind you that this is not the first time that union representatives have been called upon to make this type of decision. It's part of our job. Yourself and the members of your executive were faced with similar decisions when you were president, and you made them. You, your executive and members of the grievance committee met with people and verbally informed them of the decisions the elected representatives had made, just as we have done with you.

postes d'assistante à la réalisation, sans rémunération correspondante. M^me^ Gagné affirme qu'elle a dû attendre un peu plus de trois mois avant d'avoir une réponse à savoir si le grief allait être renvoyé à l'arbitrage. Durant ces trois mois, elle aurait vérifié régulièrement l'évolution du dossier auprès de son syndicat, mais aurait fait l'objet d'un chassé-croisé de la part de divers agents syndicaux. Elle a par la suite demandé une réponse du syndicat avant son départ de vacances. Les représentants syndicaux se sont rencontrés, mais sans qu'elle n'obtienne une réponse satisfaisante. Dans un dernier effort, elle s'est adressée directement au responsable des griefs du SCFP pour obtenir une réponse. C'est à ce moment qu'elle a appris que le syndicat retirait le grief à la suite de consultations avec quelques conseillers syndicaux. M^me^ Gagné allègue qu'elle n'a pas été informée des motifs pour lesquels le syndicat a refusé de renvoyer son grief à l'arbitrage.

[4] M^me^ Gagné allègue également que les représentants syndicaux se sont rencontrés pour discuter du grief sans que les personnes concernées, soit elle et sa collègue, soient présentes. Le 21 août 2002, M^mes^ Gagné et Thériault ont adressé une lettre conjointe au syndicat pour demander les motifs justifiant l'abandon du grief.

[5] Le 22 août 2002, le vice-président, le trésorier et un représentant du comité de griefs ont conjointement signé une lettre adressée à M^me^ Gagné comprenant leurs explications. La lettre se lit comme suit:

> Madame,
>
> En réponse à votre lettre, nous vous informons que n'accéderons (*sic*) pas à votre demande pour connaître, par écrit, les raisons justifiant l'abandon de votre grief.
>
> *Primo*: nous n'avons pas abandonné votre grief, mais nous l'avons sérieusement évalué;
>
> *Secundo*: nous vous avons personnellement rencontrée et informée des éléments motivant notre décision de ne pas poursuivre ledit grief;
>
> *Tertio*: rien dans la convention collective n'oblige le syndicat à motiver, par écrit, les décisions prises par les représentants élus.
>
> De plus, nous vous rappelons que ce n'est pas la première fois que des représentants syndicaux ont à prendre ce genre de décisions. C'est une partie de notre travail. Vous-même, par le passé, alors que vous étiez présidente, avez eu à prendre des décisions de même nature avec les membres de votre exécutif. Vous l'avez fait. Vous, votre exécutif et les membres du comité de grief avez rencontré les personnes et leur avez fait part verbalement de la décision prise par les élus, tout comme nous l'avons fait avec vous.

While we understand that you may be disappointed with the decision we explained to you, we would like you to know that this decision was not made frivolously, but rather discussed and analyzed.

Yours truly,

Pierre Jobin
Vice-President

Mario Vaillancourt
Treasurer

André Tanguay
Grievance Committee

c.c.: Ms.Lise Guay, union counsel

(translation)

[6] Ms. Gagné was apparently unhappy with this outcome, and on August 28, 2002, sent a letter to a CUPE representative, Mr. Pierre Dupuis, asking to meet with him to explain the situation. On the same date, Ms. Gagné also sent Ms. Guay a highly detailed letter clarifying the background to her grievance and responding at length to the letter of Messrs. Jobin, Vaillancourt and Tanguay. Ms. Gagné criticizes the union for, among other things, not conducting a meaningful investigation and putting the interests of all union members ahead of those of the two production assistants. She strongly disputes the union's contention that it is not required to explain its decisions in writing because the collective agreement does not require it to do so. She also rejects the reasons behind the union's decision not to proceed with the grievance.

[7] Ms. Gagné contends that the union neglected to consider the jurisprudence related to her case. She maintains that the only reason the union gave her at their meeting of August 20, 2002, was that it could not defend two employees at the expense of the majority. Ms. Gagné states that, given her doubts regarding the merits of the union's decision, she contacted Mr. Dupuis, the president of her union, but received no response to her letter. She adds that the union refuses to provide in writing the actual reasons for withdrawing her grievance. She considers that the chances of success of her grievance were never seriously assessed, and therefore disputes the union's conclusion not to refer it to arbitration. Ms. Gagné feels the process was arbitrary because it overlooked the interests of a union member.

Nous comprenons que vous puissiez être déçue de la décision que nous vous avons transmise, mais sachez que cette décision n'a pas été prise à la légère, mais a été discutée et analysée.

Veuillez agréer, Madame, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

Pierre Jobin
Vice-président

Mario Vaillancourt
Trésorier

André Tanguay
Comité de griefs

c.c. M[me] Lise Guay, conseillère syndicale

[6] Apparemment non satisfaite des résultats, M[me] Gagné fait parvenir une lettre en date du 28 août 2002 à un représentant du SCFP, en l'occurrence M. Pierre Dupuis, demandant de le rencontrer pour expliquer la situation. Le même jour, M[me] Gagné adresse également une lettre très détaillée à M[me] Guay, pour faire quelques mises au point concernant l'historique de son grief et répondre en détail à la lettre de MM. Jobin, Vaillancourt et Tanguay. Entre autres, M[me] Gagné reproche au syndicat le manque d'enquête sérieuse et le fait qu'il mette les intérêts de l'ensemble des syndiqués avant ceux des deux assistantes à la réalisation. Elle conteste vigoureusement le motif invoqué par le syndicat selon lequel il n'a pas l'obligation de motiver ses décisions par écrit parce que la convention collective ne le prévoit pas. Enfin, elle rejette les raisons qui ont amené le syndicat à ne pas aller de l'avant avec le grief.

[7] M[me] Gagné soutient également que le syndicat n'a pas tenu compte de la jurisprudence applicable à sa situation. Selon elle, la seule raison invoquée par le syndicat, lors de leur rencontre du 20 août 2002, était qu'il ne pouvait défendre deux employées au détriment de la majorité. Doutant du bien fondé de la décision du syndicat, M[me] Gagné soutient qu'elle s'est adressée au président de son syndicat, M. Dupuis, mais que sa lettre est demeurée sans réponse. De plus, elle dit que le syndicat refuse de lui fournir par écrit les motifs réels de l'abandon de son grief. En fait, elle conteste les conclusions du syndicat de ne pas renvoyer son grief à l'arbitrage parce qu'elle estime que les chances de succès du grief n'ont jamais été sérieusement évaluées. M[me] Gagné juge cette conduite arbitraire puisqu'elle néglige les intérêts d'un membre du syndicat.

[8] Ms. Gagné requests as redress that the Board reactivate her grievance so that it may be referred to arbitration.

The Union

[9] The union denies acting in bad faith or in an arbitrary or discriminatory manner towards Ms. Gagné. It explains that it informed the employer during the last round of bargaining that the production assistant position was incorrectly classified. More recently, the employer notified the union at a meeting held May 6, 2002, that it was still planning to assign the new tasks to the production assistants, but refused to change their level on the salary scale.

[10] On May 15, 2002, Ms. Guay, the union counsel, contacted Mr. Renaud Francoeur, the employer's director general, to discuss the question of the production assistant positions. Ms. Guay requested that the positions be reclassified to two levels higher with an increase of 2.5% per level. Mr. Francoeur promised to look at the question. The following week, the employer notified the union that it would not grant the request for reclassification but would add a temporary position to alleviate the extra workload for the morning production assistant (Ms. Thériault). This additional position was in fact created on August 26, 2002.

[11] In response to Ms. Gagné's claims that the union did not hold serious consultations, the union replies that not only did union counsel consult a colleague with experience in employee evaluation, but the union itself checked with two other television stations (TQS-Montréal and Télé 4-Québec) with production assistants who perform the "feed" tasks in dispute at TQS-Québec.

[12] The union adds that it is in a difficult position to dispute the employer's position because the production assistant job description is non-limiting and non-exclusive, meaning that the employer may add duties to the position with no obligation to raise the salary or reclassify the position.

[13] The union remains convinced that the production assistant position is not fairly remunerated, but that this

[8] À titre de redressement, M^me^ Gagné demande au Conseil de réactiver son grief afin qu'il soit renvoyé à l'arbitrage.

Le syndicat

[9] Le syndicat nie avoir agi de façon arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi à l'égard de M^me^ Gagné. Il explique que lors des dernières négociations, il a fait connaître à l'employeur que le poste d'assistante à la réalisation était mal classifié. Plus récemment, lors d'une rencontre tenue le 6 mai 2002, l'employeur a informé le syndicat qu'il entendait tout de même faire exécuter des nouvelles tâches aux assistantes à la réalisation, mais a refusé de modifier leur échelon sur l'échelle salariale.

[10] Le 15 mai 2002, la conseillère syndicale, M^me^ Guay, a communiqué avec le directeur général de l'employeur, M. Renaud Francoeur, pour discuter de la question des postes d'assistante à la réalisation. M^me^ Guay demande à ce que les postes en question soient reclassifiés à deux échelons supérieurs, et ce, avec une augmentation de 2,5 % par échelon. M. Francoeur promet d'étudier la situation. La semaine suivante, l'employeur communique avec le syndicat en lui indiquant qu'il ne faisait pas droit à la demande de reclassification, mais qu'il allait ajouter un poste temporaire pour alléger la surcharge de travail pour l'assistante à la réalisation du matin (M^me^ Thériault). Le poste temporaire a effectivement été créé le 26 août 2002.

[11] En réponse aux prétentions de M^me^ Gagné selon lesquelles le syndicat n'a pas eu de consultations sérieuses, le syndicat explique que de plus la conseillère syndicale a consulté une de ses collègues de travail spécialisée en évaluation des employés et qu'il a lui-même consulté deux autres stations de télévision (TQS-Montréal et Télé 4-Québec) où les assistantes à la réalisation effectuent les tâches de «feed» qui sont contestées chez TQS-Québec.

[12] Le syndicat ajoute qu'il lui est difficile de contester la position de l'employeur, puisque la description de tâches de l'assistante à la réalisation est non limitative et non exclusive, de sorte que l'employeur peut ajouter des responsabilités au poste sans pour autant avoir à accorder une augmentation de salaire ou une reclassification.

[13] Le syndicat demeure convaincu que le poste d'assistante à la réalisation n'est pas rémunéré à sa juste

is an issue that can be resolved only through collective bargaining.

[14] The union maintains that Ms. Gagné's grievance was filed on May 15, 2002, and that summer holidays for union representatives, the employer and the complainant herself made it impossible to respond earlier. Ms. Gagné, they state, was informed on August 20, 2002 that her grievance had been withdrawn. While the union recognizes that it did not provide Ms. Gagné with written reasons for its decision not to proceed with arbitration, it says that the collective agreement does not require it to do so and that it has therefore not breached any provision of the collective agreement.

The Complainant's Response

[15] Ms. Gagné alleges that the union did not analyze her case in depth. More specifically, she contends that the union "must prove beyond all doubt that every effort has been made in deciding to accept or refuse to represent one of its members." Ms. Gagné says she is not satisfied with the union's arguments and re-states her points illustrating that the union either did not understand her grievance or sided too easily with the employer's position, thus inadequately defending her interests as a due-paying union member.

III - Analysis and Decision

[16] Section 37 of the *Code* states:

> 37. A trade union or representative of a trade union that is the bargaining agent for a bargaining unit shall not act in a manner that is arbitrary, discriminatory or in bad faith in the representation of any of the employees in the unit with respect to their rights under the collective agreement that is applicable to them.

[17] When applying section 37 of the *Code*, the Board refers to the principles set out by the Supreme Court of Canada in *Canadian Merchant Service Guild* v. *Guy Gagnon et al.*, [1984] 1 S.C.R. 509, which can be summarized as follows:

1. The union, because of its status as the exclusive bargaining agent for a bargaining unit, must treat all members of the unit fairly.

valeur, mais que cette question ne peut être réglée que par la négociation collective.

[14] Le syndicat soutient que le grief de M^me^ Gagné a été présenté le 15 mai 2002, et qu'avec les vacances d'été des représentants syndicaux, de l'employeur et de la plaignante elle-même, il n'a pas été possible de répondre plus tôt. M^me^ Gagné aurait été informée du retrait de son grief le 20 août 2002. Le syndicat reconnaît ne pas avoir donné de motifs par écrit à M^me^ Gagné de sa décision de ne pas procéder à l'arbitrage, mais dit que la convention ne l'oblige pas à le faire et qu'il n'a donc pas contrevenu à une disposition de la convention collective.

Réplique de la plaignante

[15] M^me^ Gagné allègue que le syndicat n'a pas fait une étude approfondie des éléments de son dossier. Plus particulièrement, elle soutient que le syndicat «doit faire la preuve, hors de tout doute, que tous les efforts ont été déployés pour accepter ou refuser de représenter un de ses membres». M^me^ Gagné se déclare insatisfaite des arguments présentés par le syndicat et réitère ses arguments en vue de démontrer que soit le syndicat n'a pas compris son grief, soit il s'est trop facilement rangé du côté des arguments de l'employeur et, par conséquent, n'a pas adéquatement défendu ses intérêts en tant que membre cotisant du syndicat.

III - Analyse et décision

[16] L'article 37 du *Code* prévoit ce qui suit:

> 37. Il est interdit au syndicat, ainsi qu'à ses représentants, d'agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi à l'égard des employés de l'unité de négociation dans l'exercice des droits reconnus à ceux-ci par la convention collective.

[17] Dans son application de l'article 37 du *Code*, le Conseil se fonde sur les critères élaborés par la Cour suprême du Canada dans *Guilde de la marine marchande du Canada* c. *Guy Gagnon et autre*, [1984] 1 R.C.S. 509, qui se résument comme suit:

1. En raison de son statut d'agent négociateur exclusif de l'unité de négociation, tous les membres du syndicat ont droit à une représentation juste et raisonnable.

2. An employee does not have an absolute right to arbitration; the union enjoys considerable discretion in this regard.

3. After conducting a thorough investigation and considering the impact of the grievance on the employee versus its legitimate interests, the union must exercise its discretion in good faith.

4. The decision must not be arbitrary, capricious, discriminatory or wrongful.

5. The union's representation must be genuine, undertaken with integrity and competence, and without serious negligence or hostility towards the employee.

[18] What emerges from these principles is that the exclusive power conferred on a union to act on behalf of employees in the unit carries the commensurate duty to provide fair representation for all workers in the unit. Consequently, the Board's role is to determine whether the union has taken reasonable steps to represent the complainant, not to decide on the merits of the union's decision. At issue is whether or not the union acted in bad faith or in a discriminatory, arbitrary or abusive manner given the nature of the complaint and the steps taken to resolve it.

[19] In *John Presseault*, [2001] CIRB no. 138, the Board described "arbitrarily" in the following terms:

> [38] ... Arbitrariness refers to actions of the union that have no objective or reasonable explanation, that put blind trust in the employer's arguments or that fail to determine whether the issues raised by its member have a factual or legal basis. ...
>
> (page 12)

[20] In the instant matter, the Board must determine, based on the cited-above criteria, whether or not the union's decision not to proceed to arbitration can be described as arbitrary, since each proceeding is a particular case.

[21] On this particular point, Ms. Gagné's arguments may be summarized as follows:

2. L'employé n'a pas le droit absolu à l'arbitrage de son grief et le syndicat exerce une grande discrétion à cet égard.

3. Après avoir mené une enquête exhaustive et examiné l'impact du grief sur l'employé en tenant compte de ses propres intérêts légitimes, le syndicat doit de bonne foi exercer sa discrétion.

4. La décision du syndicat ne doit pas être arbitraire, capricieuse, discriminatoire ou injustifiée.

5. La représentation du syndicat doit être authentique et entreprise avec intégrité et compétence, sans négligence sérieuse ou hostilité envers l'employé.

[18] Il se dégage de ces critères que le pouvoir exclusif reconnu à un syndicat d'agir à titre de porte-parole des employés faisant partie de l'unité de négociation comporte en contrepartie l'obligation de la part du syndicat d'une juste représentation de tous les salariés compris dans l'unité. Par conséquent, le rôle du Conseil est de déterminer si le syndicat a pris des mesures raisonnables pour représenter la plaignante et non de décider du bien-fondé de la décision du syndicat. La question à déterminer est celle de savoir si le syndicat a agi de manière discriminatoire, arbitraire, abusive ou de mauvaise foi, eu égard à la nature de la plainte et aux mesures prises pour y remédier.

[19] Dans l'affaire *John Presseault*, [2001] CCRI nº 138, le Conseil a décrit la notion «de manière arbitraire» comme suit:

> [38] ... On dit d'un syndicat qu'il a agi de manière arbitraire quand il a pris des décisions qui ne sont ni objectives ni raisonnables, a fait siens d'emblée les arguments de l'employeur ou a omis de déterminer si les questions soulevées par le syndiqué sont fondées en droit ou s'appuient sur des faits ...
>
> (page 12)

[20] Dans la présente instance, le Conseil doit déterminer si la décision du syndicat de ne pas procéder à l'arbitrage peut être qualifiée d'arbitraire selon les critères cités ci-dessus, chaque affaire étant un cas d'espèce.

[21] À cet égard, les arguments de M^me^ Gagné se résument comme suit:

(a) She had to engage in constant follow-up to discover the reasons why the union decided not to pursue her grievance.

[22] Ms. Gagné's grievance was filed on May 15, 2002. She was notified of the union's decision not to refer her grievance to arbitration three months later. Although this time period may seem frustrating to the complainant, it is not in itself an unacceptable delay. The evidence shows that the employer contacted the union the week after the grievance was filed (June 6), to provide some concrete solutions at least to the morning production assistant situation, including the creation of a temporary position. This position was filled on August 6, 2002.

[23] The Board also notes that Ms. Gagné and her colleague, Ms. Thériault, sent their first letter to the union on August 21, 2002, and that the union replied on August 22, 2002. It is the Board's observation that the union's reply was not very diplomatic and not particularly well explained, but the reply was nevertheless timely and did confirm the union's decision, thereby qualifying as valid in the instant case.

[24] Ms. Gagné sent two letters regarding her grievance to CUPE representatives. Ms. Guay's response stated that she was ready to meet Ms. Gagné to discuss the matter, but questioned the latter's interpretation of past events. Ms. Gagné does not appear to have followed up on this invitation.

(b) The union did not meet with her before it made its decision.

[25] The Board also notes that Ms. Gagné does not deny having discussed her grievance with union representatives, but rather complains that the union did not invite her to the meetings during which her grievance was analyzed. The decision on whether or not to invite the complainant is at the union's discretion. Proper assessment of the grievance is the union's first responsibility. Investigating, evaluating and discussing with the employer can all fulfill this obligation; meeting with the complainant is not compulsory. The union was in touch with the complainant throughout the process and placed this case on the list for the upcoming

a) Elle a dû faire un suivi assidu pour obtenir les motifs pour lesquels le syndicat a décidé de ne plus aller de l'avant avec son grief

[22] Le grief de M^me^ Gagné a été présenté le 15 mai 2002. La décision du syndicat de ne pas renvoyer le grief à l'arbitrage lui a été communiquée trois mois plus tard. Quoique ce délai puisse paraître frustrant pour la plaignante, il ne constitue pas en lui-même un délai inacceptable. La preuve révèle que l'employeur a communiqué avec le syndicat la semaine suivant le dépôt du grief (le 6 juin) pour apporter certaines solutions concrètes concernant à tout le moins le poste d'assistante à la réalisation du matin, dont la création d'un poste temporaire. Ce poste a été comblé le 26 août 2002.

[23] Le Conseil prend aussi note que M^me^ Gagné et sa collègue, M^me^ Thériault, ont adressé leur première lettre au syndicat le 21 août 2002 et que le syndicat leur a répondu le 22 août 2002. Bien que le Conseil observe que le syndicat n'a pas répondu de façon très diplomate et que la réponse n'était pas très bien motivée, il s'agit tout de même d'une réponse rapide qui confirme la décision prise par le syndicat et qui doit être considérée valable pour les fins de la présente affaire.

[24] Par ailleurs, M^me^ Gagné a adressé deux lettres aux représentants du SCFP concernant l'objet de son grief. M^me^ Guay lui a répondu en lui disant qu'elle était prête à la rencontrer pour en discuter bien qu'elle remettait en question l'interprétation de M^me^ Gagné des événements passés. M^me^ Gagné ne semble pas avoir donné suite à cette invitation.

b) Le syndicat ne l'a pas rencontrée avant de prendre sa décision

[25] Le Conseil observe aussi que M^me^ Gagné ne nie pas avoir eu des discussions avec ses représentants syndicaux concernant son grief, mais qu'elle se plaint plutôt du fait que le syndicat ne l'ait pas rencontrée lors de réunions où les représentants syndicaux ont examiné son grief. La décision de convoquer ou non la plaignante est à la discrétion du syndicat. L'obligation première du syndicat est d'évaluer adéquatement le grief. Une enquête, l'évaluation de précédents et des discussions avec l'employeur peuvent satisfaire cette obligation sans qu'il soit nécessaire de rencontrer la plaignante. Le fait que le syndicat ait été en contact

bargaining; this is evidence that the concerns of the production assistants were taken seriously.

(c) She was unable, despite repeated attempts, to obtain written reasons from the union as to why it decided not to pursue her grievance.

[26] The lack of written reasons from the union justifying its decision not to refer the grievance to arbitration does not constitute grounds for a complaint of breach of the duty of fair representation. It is in the union's interest, as a rule, to provide written justification for its reasons not to refer the grievance to arbitration, if for no other reason than to avoid a section 37 complaint such as this one. However, the decision to provide written reasons is strictly a question of internal union procedures, and not a provision of the collective agreement (as the union claimed), which is a contract governing relations between the employer and the union, not the union and its members. The Board is satisfied with the reasons cited by the union in its reply to this complaint, which can be summarized as follows:

- within the current production assistant job description, two features can justify the addition of the "feed" task;

- the job description is non-limiting and non-exclusive;

- according to the collective agreement, work organization is a management right;

- the addition of a task does not necessarily entail a salary increase or a reclassification;

- the collective agreement does not contain a reclassification clause.

(d) The union's investigation was cursory.

[27] The Board feels that the union's investigation was appropriate under the circumstances. Discussions to review the level of the production assistant positions in light of the additions imposed by the employer were held with the employer. Although the outcome obtained by the union was unfavourable, this does not invalidate the union's efforts. The union did at least win the

avec la plaignante tout au long du processus et qu'il ait fait du dossier un des sujets des prochaines négociations atteste d'une appréciation sérieuse des préoccupations des assistantes à la réalisation.

c) Malgré son insistance, elle n'a pas obtenu par écrit les motifs du syndicat à l'appui de sa décision de ne plus aller de l'avant avec son grief

[26] L'absence de motifs écrits pour justifier la décision du syndicat de ne pas renvoyer le grief à l'arbitrage n'est pas un motif qui donne ouverture à une plainte de manquement au devoir de représentation juste. En principe, il est dans l'intérêt du syndicat de donner une justification écrite de ses motifs de ne pas procéder à l'arbitrage, si ce n'est que pour éviter une plainte en vertu de l'article 37 du *Code* comme celle-ci. Néanmoins, la décision de donner des motifs écrits dépend entièrement de la régie interne du syndicat, et il ne peut s'agir d'une disposition de la convention collective (comme l'a prétendu le syndicat) puisqu'il s'agit d'un contrat régissant les relations entre l'employeur et le syndicat et non entre le syndicat et ses membres. Le Conseil est satisfait des motifs invoqués par le syndicat dans la réplique à la présente plainte, qui se résument ainsi:

- deux éléments de la description de tâches actuelle des postes d'assistante à la réalisation peuvent justifier l'ajout de la tâche dite de «feed»;

- la description de tâches est non limitative et non exclusive;

- selon la convention collective, l'organisation du travail est un droit de gérance;

- l'ajout d'une tâche ne représente pas obligatoirement une augmentation de salaire, ni une reclassification;

- la convention collective ne prévoit pas une clause de reclassification.

d) L'enquête du syndicat a été superficielle

[27] Le Conseil estime que l'enquête du syndicat a été adéquate dans les circonstances. Il y a eu des discussions avec l'employeur pour revoir le niveau des postes d'assistante à la réalisation en raison des ajouts imposés par l'employeur. Les résultats obtenus par le syndicat quelque décourageants qu'ils soient n'invalident pas ses efforts. Le syndicat a à tout le

creation of a temporary position as support to the morning production assistant.

[28] The consultations held by the union counsel, Ms. Guay, with a colleague experienced in employee evaluation and the union's discussions with two other television stations where production assistants perform "feed" duties are further examples of union efforts. Even though these consultations were not successful, the union maintains its conviction that the production assistant position is not justly remunerated.

[29] The Board must also give credit to the union's argument that the provisions of the current collective agreement are of no assistance to any attempt to justify reclassifying the production assistant positions or to support sending a grievance to arbitration. This is why the union intends to discuss the question at the next bargaining in May 2003. Ms. Gagné's mistrust of this process given the outcome of previous bargaining does not constitute a reason to reject this step in union efforts to resolve the current problem.

[30] The Board notes that Ms. Gagné is a former president of her union local. Accordingly, Ms. Gagné must certainly understand the union's right to decide how to deal with a grievance and its duty to consider the interests of both the members involved in the process and the membership as a whole. The union is thus entitled to base its decision on its experience in similar matters. The Board will not intervene in the union's decision unless there has been unlawful motives or serious negligence in the evaluation of the case.

[31] The Board cannot but comment on Ms. Gagné's argument that the union "must prove beyond all doubt that every effort was made in accepting or refusing to represent one of its members." The standard that the complainant expects of union efforts is the level of evidence in criminal matters. But the rule in industrial relations is that of balance of probabilities, which means that the tribunal must be convinced of the existence of a fact or right as opposed to its inexistence.

[32] Given the balance of probabilities, the Board is convinced that the union met the requirements of the

moins obtenu la création d'un poste temporaire pour venir en aide à l'assistante à la réalisation du matin.

[28] Un autre exemple des efforts du syndicat est le fait que la conseillère syndicale, M[me] Guay, ait consulté une de ses collègues de travail spécialisée en évaluation des employés et que le syndicat ait consulté deux autres stations de télévision où les assistantes à la réalisation effectuent la tâche de «feed». Bien que ces consultations n'aient pas porté fruit, le syndicat affirme qu'il demeure convaincu que le poste d'assistante à la réalisation n'est pas rémunérée à sa juste valeur.

[29] Le Conseil doit aussi retenir comme légitime l'observation du syndicat voulant que les dispositions de la convention collective actuelle ne sont d'aucun apport pour justifier une reclassification des postes d'assistante à la réalisation et assurer le succès d'un grief renvoyé à l'arbitrage. C'est pourquoi le syndicat entend en discuter au cours des prochaines négociations prévues pour mai 2003. Bien que M[me] Gagné n'ait pas confiance en ce processus en raison des résultats obtenus lors de négociations antérieures, ce n'est pas un motif pour rejeter cet aspect des démarches syndicales pour remédier à la situation en cause.

[30] Le Conseil a aussi noté que M[me] Gagné a déjà été présidente de la section locale de son syndicat. En l'occurrence, M[me] Gagné doit certes comprendre qu'il appartient au syndicat de déterminer quelle suite donner à un grief, et qu'il doit tenir compte de l'intérêt de l'ensemble des membres en plus de celui des membres impliqués. Dans ce sens, il lui est permis de fonder sa décision sur l'expérience acquise dans le cadre d'affaires semblables. À moins de négligence grave ou de motif illicite dans l'appréciation du dossier, la décision du syndicat ne fera pas l'objet d'une intervention du Conseil.

[31] Le Conseil ne peut passer sous silence l'observation faite par M[me] Gagné que le syndicat «doit faire la preuve, hors de tout doute, que tous les efforts ont été déployés pour accepter ou refuser de représenter un de ses membres». La norme exigée par la plaignante par rapport aux efforts du syndicat est le degré de preuve en matière criminelle. Contrairement à ce qui précède, en matière de relations de travail, la règle qui prévaut est la règle de la prépondérance, c'est-à-dire que le tribunal doit être convaincu de l'existence d'un fait ou d'un droit plutôt que de son inexistence.

[32] En vertu de la règle de la prépondérance de la preuve, le Conseil est convaincu que le syndicat a agi

Code in deciding not to refer the complainant's grievance to arbitration, and that the complainant has not succeeded in disproving this claim. Consequently, the Board cannot conclude that the union acted in an arbitrary, capricious, discriminatory or abusive manner given the circumstances of this case.

[33] Accordingly, the complaint is dismissed. This is a unanimous decision of the Board.

CASES CITED

Canadian Merchant Service Guild v. *Guy Gagnon et al.*, [1984] 1 S.C.R. 509

Presseault (John), [2001] CIRB no. 138

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 16.1; 37

conformément aux exigences du *Code* dans sa décision de ne pas renvoyer le grief de la plaignante à l'arbitrage, et que la plaignante n'a pas réussi à réfuter cette prétention. Par conséquent, le Conseil ne peut conclure que le syndicat a agi de façon arbitraire, capricieuse, discriminatoire ou abusive compte tenu des circonstances de la présente affaire.

[33] Pour ces motifs, la plainte est rejetée. Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

AFFAIRES CITÉES

Guilde de la marine marchande du Canada c. *Guy Gagnon et autre*, [1984] 1 R.C S. 509

Presseault (John), [2001] CCRI nº 138

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 16.1; 37

CA1
L100
-5203
LIBRARY
NOV 30 2004
UNIVERSITY OF TORONTO
Government
Publications

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 5-03

Reasons for decision

Transport Drivers, Warehousemen and General Workers' Union, Teamsters Quebec, Local 106 (QFL),
applicant,
and
Midland Transport Limited,
respondent.

CITED AS: Midland Transport Limited

Board File: 22811-C

Decision no. 243
August 29, 2003

This is an application for review of the bargaining unit structure pursuant to section 18.1 of the *Canada Labour Code, Part I.*

Review of bargaining unit structure - Section 18.1 - Application for review filed by the union pursuant to section 18.1 of the *Code* asking the Board to merge the two bargaining units covering the employees of the respondent - One of the units includes drivers and dock workers, and the other one is comprised of owner-operators (brokers) - The union's application essentially relies on the fact that the parties have not, up to that point, been able to enter into a collective agreement - No collective agreement was entered into between the brokers and the employer; working conditions are covered by individual contracts - As established in the case law, several factors can determine that the current structure is no longer appropriate - None of those factors is applicable here - The union must demonstrate that the existing units are prejudicial to the parties' labour relations, that the proposed unit is more appropriate and that the interests of the members are no longer divergent - In the present matter, the existence of the two separate units does not preclude the entering into of a collective agreement, at least not for the drivers/dock workers - As for the brokers, the Board is not satisfied that the deadlock over the seniority and monetary issues would necessarily be resolved by the consolidation of the two units - Each application for review of bargaining units is one of a kind - The facts in each case must be carefully reviewed, including the reasons or factors put forward by a party in support of its application - The Board finds that any agreement

Motifs de décision

Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôts et autres ouvriers, Teamsters Québec, section locale 106 (FTQ),
requérante,
et
Transport Midland Limitée,
intimée,

CITÉ: Transport Midland Limitée

Dossier du Conseil: 22811-C

Décision n° 243
le 29 août 2003

La présente est une demande de révision de la structure des unités de négociation présentée en vertu de l'article 18.1 du *Code canadien du travail, Partie I.*

Révision de la structure des unités de négociation - Article 18.1 - Demande de révision présentée par le syndicat requérant en vertu de l'article 18.1 du *Code* dans laquelle le syndicat demande au Conseil de fusionner les deux unités de négociation visant les employés de l'intimée - Une unité comprend les chauffeurs et manutentionnaires, une deuxième unité comprend les chauffeurs-propriétaires (courtiers) - La demande du syndicat est fondée essentiellement sur le fait que les parties n'ont pu, à date, conclure une convention collective - Aucune convention collective n'existe entre les courtiers et l'employeur, les conditions de travail sont régies par contrats individuels - Tel qu'énoncé dans la jurisprudence, plusieurs facteurs peuvent établir que la structure actuelle n'est plus appropriée - Aucun de ces facteurs n'est applicable en l'instance - Le syndicat doit démontrer que les unités existantes nuisent aux relations de travail des parties, que l'unité proposée est plus habile à négocier et que les intérêts des membres ne sont plus divergents - En l'instance, l'existence de deux unités distinctes n'était pas un obstacle à la conclusion d'une convention collective pour les chauffeurs/manutentionnaires - Pour ce qui est des courtiers, le Conseil n'est pas convaincu que l'impasse relativement à la question d'ancienneté et la question monétaire serait nécessairement résolue par le regroupement des deux unités - Chaque demande de révision d'unités de négociation en est une d'espèce - Il faut réviser soigneusement les faits de chaque cas, y

between the group of drivers/dock workers and the group of brokers regarding a recognition of seniority can and should be negotiated without the need for intervention by the Board to alter the existing units - In view of all the circumstances of the present matter, the fact that certain drivers who have only worked for the respondent for a short time have more seniority than brokers who have worked for the respondent for many years is not a valid reason for reviewing the bargaining unit structure - The Board finds that the union has not demonstrated that the existing bargaining unit structure is no longer appropriate - The union's application is therefore dismissed.

compris les motifs ou facteurs avancés par une partie à l'appui de sa demande - Le Conseil est d'avis que toute entente entre le groupe des chauffeurs/ manutentionnaires et le groupe des courtiers relativement à une reconnaissance d'ancienneté pour les courtiers peut être et devrait être négociée sans la nécessité d'une intervention du Conseil modifiant les unités existantes - Le fait que certains chauffeurs qui sont au service de l'intimée depuis peu ont plus d'ancienneté que des courtiers étant au service de l'intimée depuis nombre d'années n'est pas une raison valable, dans les circonstances de la présente affaire, pour réviser la structure des unités de négociation - Le Conseil est d'avis que le syndicat n'a pas réussi à démontrer que la structure actuelle des deux unités existantes n'est plus appropriée - La demande du syndicat est donc rejetée.

The Board was composed of Ms. Julie M. Durette, Vice-Chairperson, and Ms. Sonia Gaal and Mr. Daniel Charbonneau, Members. A hearing was held in Montréal on June 5 and 6, 2003.

Le Conseil était composé de Me Julie M. Durette, Vice-Présidente, et de Me Sonia Gaal et M. Daniel Charbonneau, Membres. Une audience a eu lieu à Montréal les 5 et 6 juin 2003.

Appearances

Mr. Stéphane Lacoste, for the Transport Drivers, Warehousemen and General Workers' Union, Teamsters Quebec, Local 106 (QFL);
Mr. Pierre A. Gagnon, for Midland Transport Limited.

Ont comparu

Me Stéphane Lacoste, pour l'Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôts et autres ouvriers, Teamsters Québec, section locale 106 (FTQ);
Me Pierre A. Gagnon, pour Transport Midland Limitée.

These reasons were written by Ms. Sonia Gaal and Ms. Julie M. Durette.

Les présents motifs ont été rédigés par Me Sonia Gaal et Me Julie M. Durette.

I - Nature of the Application

[1] The Board has before it an application for review filed on February 25, 2002, by the Transport Drivers, Warehousemen and General Workers' Union, Teamsters Quebec, Local 106 (QFL) (the union), pursuant to sections 18 and 35 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*), in which the union is asking the Board to merge the two bargaining units covering the employees of Midland Transport Limited (Midland or the employer) for which it is the bargaining agent.

I - Nature de la demande

[1] Le Conseil est saisi d'une demande de révision déposée le 25 février 2002 par l'Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôts et autres ouvriers, Teamsters Québec, section locale 106 (FTQ) (le syndicat) en vertu des articles 18 et 35 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*), dans laquelle le syndicat demande au Conseil de fusionner les deux unités de négociation visant les employés de Midland Transport Limitée (Midland ou l'employeur) pour lesquelles il est l'agent négociateur.

[2] After considering the file and the parties' arguments presented at the hearing, it is clear that this is indeed an application pursuant to section 18.1 of the *Code*. Further, the senior labour relations officer's report, dated May 24, 2002, states that this is an application

[2] Après étude du dossier et des plaidoiries des parties entendues lors de l'audience, il devient évident qu'il s'agit bien d'une demande en vertu de l'article 18.1 du *Code*. De plus, le rapport de l'agent principal des relations du travail daté du 24 mai 2002 précise dans

under section 18.1 of the *Code*. Neither of the parties objects to this description of the application.

[3] The Board therefore reviewed the present application according to the criteria set out in section 18.1 of the *Code*, which reads as follows:

> 18.1(1) On application by the employer or a bargaining agent, the Board may review the structure of the bargaining units if it is satisfied that the bargaining units are no longer appropriate for collective bargaining.
>
> (2) If the Board reviews, pursuant to subsection (1) or section 35 or 45, the structure of the bargaining units, the Board
>
> (a) must allow the parties to come to an agreement, within a period that the Board considers reasonable, with respect to the determination of bargaining units and any questions arising from the review; and
>
> (b) may make any orders it considers appropriate to implement any agreement.
>
> (3) If the Board is of the opinion that the agreement reached by the parties would not lead to the creation of units appropriate for collective bargaining or if the parties do not agree on certain issues within the period that the Board considers reasonable, the Board determines any question that arises and makes any orders it considers appropriate in the circumstances.
>
> (4) For the purposes of subsection (3), the Board may
>
> (a) determine which trade union shall be the bargaining agent for the employees in each bargaining unit that results from the review;
>
> (b) amend any certification order or description of a bargaining unit contained in any collective agreement;
>
> (c) if more than one collective agreement applies to employees in a bargaining unit, decide which collective agreement is in force;
>
> (d) amend, to the extent that the Board considers necessary, the provisions of collective agreements respecting expiry dates or seniority rights, or amend other such provisions;
>
> (e) if the conditions of paragraphs 89(1)(a) to (d) have been met with respect to some of the employees in a bargaining unit, decide which terms and conditions of employment apply to those employees until the time that a collective agreement becomes applicable to the unit or the conditions of those paragraphs are met with respect to the unit; and
>
> (f) authorize a party to a collective agreement to give notice to bargain collectively.

son libellé qu'il s'agit d'une demande en vertu de l'article 18.1 du *Code*. Aucune des parties ne s'est opposée à cette description de la demande.

[3] Le Conseil a donc révisé la présente demande selon les critères de l'article 18.1 du *Code* qui se lit ainsi:

> 18.1(1) Sur demande de l'employeur ou d'un agent négociateur, le Conseil peut réviser la structure des unités de négociation s'il est convaincu que les unités ne sont plus habiles à négocier collectivement.
>
> (2) Dans le cas où, en vertu du paragraphe (1) ou des articles 35 ou 45, le Conseil révise la structure des unités de négociation:
>
> a) il donne aux parties la possibilité de s'entendre, dans le délai qu'il juge raisonnable, sur la détermination des unités de négociation et le règlement des questions liées à la révision;
>
> b) il peut rendre les ordonnances qu'il juge indiquées pour mettre en oeuvre l'entente.
>
> (3) Si le Conseil est d'avis que l'entente conclue par les parties ne permet pas d'établir des unités habiles à négocier collectivement ou si certaines questions ne sont pas réglées avant l'expiration du délai qu'il juge raisonnable, il lui appartient de trancher toute question en suspens et de rendre les ordonnances qu'il estime indiquées dans les circonstances.
>
> (4) Pour l'application du paragraphe (3), le Conseil peut:
>
> a) déterminer quel syndicat sera l'agent négociateur des employés de chacune des unités de négociation définies à l'issue de la révision;
>
> b) modifier l'ordonnance d'accréditation ou la description d'une unité de négociation dans une convention collective;
>
> c) si plusieurs conventions collectives s'appliquent aux employés d'une unité de négociation, déterminer laquelle reste en vigueur;
>
> d) apporter les modifications qu'il estime nécessaires aux dispositions de la convention collective qui portent sur la date d'expiration ou les droits d'ancienneté ou à toute autre disposition de même nature;
>
> e) si les conditions visées aux alinéas 89(1)a) à d) ont été remplies à l'égard de certains des employés d'une unité de négociation, décider quelles conditions de travail leur sont applicables jusqu'à ce que l'unité devienne régie par une convention collective ou jusqu'à ce que les conditions visées à ces alinéas soient remplies à l'égard de l'unité;
>
> f) autoriser l'une des parties à une convention collective à donner à l'autre partie un avis de négociation collective.

II - Facts and Background

[4] Midland is a transportation company that operates 19 terminals in Canada, with its head office in Moncton, New Brunswick. The union's application covers the Montréal terminal, which is the only one having unionized employees.

[5] The union was certified on April 13, 1977 (Board file no. 555-705), as bargaining agent for a unit comprising:

> All employees of Parent Transport Limited excluding dispatchers, salesmen, office employees, terminal manager, and those above that rank.

[6] The original certification covered the drivers at Parent Transport, which was later sold to Midland. Midland therefore continued to bargain with the union. Since 1977, the parties have entered into five collective agreements with no labour dispute or work stoppage. The most recent agreement was signed on November 20, 2002, and will be in effect until December 31, 2006. It replaces the agreement that expired on December 31, 2001.

[7] The unit includes about 41 drivers and 25 dock workers and for the purposes of this decision, is described as the drivers/dock workers' unit.

[8] On April 13, 1999, the union was certified as the bargaining agent for a unit of owner-operators (order no. 7559-U). The unit is described as follows:

> All owner-operators (brokers) of Midland Transport Limited working at its terminal located at 1560 Hymus Blvd., Dorval, (Quebec), excluding the driver helper (employed by owner-operators).

[9] No collective agreement has been entered into by the parties since the certification of this group, referred to as the brokers' unit. The unit now includes five brokers.

[10] Even though drivers and brokers essentially perform the same work, that is, the transportation of goods by truck, there are differences in their equipment, their wages and the benefits offered to each group.

II - Faits et contexte

[4] Midland est une entreprise de transport qui exploite 19 terminus au Canada et dont le siège social est situé à Moncton au Nouveau-Brunswick. La demande du syndicat vise le terminus de Montréal, qui est le seul où l'on retrouve des employés syndiqués.

[5] Le syndicat a été accrédité comme agent négociateur le 13 avril 1977 (dossier du Conseil n° 555-705) pour une unité comprenant:

> Tous les employés de Parent Transport Limited à l'exception du répartiteur, des vendeurs, des employés de bureau, du gérant de terminus, et des personnes de niveau supérieur.

[6] L'accréditation initiale visait les chauffeurs de l'entreprise Transport Parent qui a, par la suite, été vendue à Midland. Midland a donc continué à négocier avec le syndicat. De 1977 à aujourd'hui, les parties ont conclu cinq conventions collectives sans aucun conflit ou arrêt de travail. La dernière convention a été signée le 20 novembre 2002 et sera en vigueur jusqu'au 31 décembre 2006. Elle remplace celle qui avait expiré le 31 décembre 2001.

[7] Cette unité comprend environ 41 chauffeurs et 25 manutentionnaires et, pour les fins de la présente décision, est décrite comme étant l'unité des chauffeurs/manutentionnaires.

[8] Le 13 avril 1999, le syndicat a été accrédité comme agent négociateur pour une unité comprenant les chauffeurs-propriétaires (ordonnance n° 7559-U). Cette unité étant décrite ainsi:

> Tous les chauffeurs-propriétaires exploitants (courtiers) de Transport Midland Ltée, travaillant à son terminus du 1560, boulevard Hymus, Dorval (Québec), **à l'exclusion** des chauffeurs auxiliaires (employés des chauffeurs-propriétaires).

[9] Aucune convention collective n'a été signée entre les parties depuis l'accréditation de ce groupe comprenant aujourd'hui cinq courtiers et ci-après décrite comme l'unité des courtiers.

[10] Malgré que les chauffeurs et courtiers accomplissent essentiellement le même travail, soit transporter par camion des marchandises, il existe des différences au niveau des équipements utilisés, de la rémunération et des avantages attribués à chaque groupe.

[11] The drivers are employees of Midland and drive trucks belonging to Midland, which is responsible for their maintenance. They are covered by the collective agreement entered into on November 20, 2002. They receive an hourly rate under clause 25.1 and appendix A of the collective agreement. Lay-offs are covered by clauses 16.1 and 16.3, and are made on the basis of seniority.

[12] Letter of agreement no. 1 (formerly letter of agreement no. 3) allowing the use of brokers has been part of the collective agreement for several years and was also signed by the parties on November 20, 2002. This agreement contains, among other things, provisions for laying off the drivers and the brokers, as follows:

> 6. Should there be a lack of work, the transport brokers will be the first to be laid off.
>
> ...
>
> 9(a) The parties agree to protect the jobs of the drivers currently working for the company; this means that in accordance with clause 6 of the present agreement, the brokers will be the first to be laid off.
>
> (translation)

[13] Since the brokers still do not have a collective agreement, their working conditions are covered by individual contracts that were signed prior to their certification. These contracts include six parts: the Agreement on Rental of Material, the Agreement on Rental of Equipment - General Provisions and Conditions, Appendix 1, Appendix A, Appendix B, and Appendix C. According to clause 1.1 of the Agreement on Rental of Material, the brokers rent their equipment from Midland and are responsible for its maintenance and operation. In the Agreement on Rental of Equipment - General Provisions and Conditions, clause 7 includes, among other things, registration fees, licences, main plates, fuel, fuel taxes, sales and other taxes, oil, batteries, tires, accessories, repairs and tolls.

[14] Clause 15 of the Agreement on Rental of Equipment - General Provisions and Conditions explains the broker's obligations in greater detail:

> 15. OPERATION OF THE EQUIPMENT BY THE OWNER-OPERATOR: The owner-operator assumes full control of equipment and must carry out appropriate supervision of his employees (including the driver), operations, and maintenance

[11] Les chauffeurs sont les employés de Midland et conduisent des camions appartenant à Midland, qui est responsable de leur entretien. Ils sont régis par la convention collective signée le 20 novembre 2002. Ils reçoivent donc un taux horaire en vertu de l'article 25.1 et l'annexe A de la convention. Les mises à pied sont régies par les articles 16.1 et 16.3 et se font par ancienneté.

[12] La lettre d'entente nº 1 (autrefois lettre d'entente nº 3) permettant l'utilisation de courtiers fait partie de la convention collective depuis plusieurs années et a également été exécutée par les parties le 20 novembre 2002. Cette entente contient, entre autres, des dispositions sur les mises à pied pour les chauffeurs et les courtiers, comme suit:

> 6. Advenant un manque de travail, les courtiers en transport seront les premiers mis à pied.
>
> ...
>
> 9.a) Les parties se sont entendues pour protéger les emplois des chauffeurs présentement au service de la compagnie, c'est-à-dire que conformément au paragraphe 6 des présentes, les courtiers seront les premiers mis à pied.

[13] Puisque les courtiers n'ont toujours pas de convention collective, leurs conditions de travail sont régies par des contrats individuels conclus avant leur accréditation et comprennent six parties, soit la Convention de location de matériel, la Convention de location d'équipement - Disposition[s] générales et conditions, l'annexe 1, l'annexe A, l'annexe B et l'annexe C. Selon l'article 1.1 de la Convention de location de matériel, les courtiers louent leur équipement de Midland et sont responsables de l'entretien et du fonctionnement de ce dernier. Dans la partie Convention de location d'équipement - Disposition[s] générales et conditions, on voit à l'article 7 que ceci inclut, entre autres, les frais d'immatriculation, les permis, les plaques principales, le carburant, les taxes sur le carburant, les taxes de vente et autres taxes, l'huile, les batteries, les pneus, les accessoires, les réparations et les péages.

[14] L'article 15 de la Convention de location d'équipement - Disposition[s] générales et conditions explique plus en détails les obligations du courtier:

> 15. EXPLOITATION DE L'ÉQUIPEMENT PAR LE CAMIONNEUR ARTISAN: Le camionneur artisan assumera l'entier contrôle de l'équipement et devra adéquatement superviser et diriger ses employés (y compris le chauffeur), les

of the equipment. The owner-operator will have sole responsibility for the drivers (including their hiring and dismissal, wages and benefits), maintenance of the equipment, availability of the equipment, and the purchase of fuel, oil and insurance.

(translation)

opérations et l'entretien de l'équipement. Le camionneur artisan sera seul responsable des chauffeurs (y compris leur engagement et leur congédiement, leurs salaires et avantages sociaux), de l'entretien de l'équipement, de la disponibilité de l'équipement et de l'achat de carburant, d'huile et d'assurances.

[15] As might be expected, there is no clause dealing with seniority in the brokers' contracts. The brokers' wages are based on a number of factors listed in appendices A and B, such as, for example, the weight, the trailer pickup and delivery location, the kind of truck, the waiting time, the bill of lading at pickup, home deliveries or private deliveries to apartments. However, it is understood that if the broker does not work, he will not be paid. Brokers can also incorporate and thus benefit from the tax provisions applicable to companies.

[15] Comme on peut s'y attendre, il n'y a aucune clause qui traite de l'ancienneté dans les contrats des courtiers. La rémunération des courtiers est en fonction d'un certain nombre de facteurs énumérés aux annexes A et B. On y retrouve, par exemple, le poids, l'endroit de la livraison ou cueillette de la remorque, le genre de camion, le temps d'attente, le connaissement lors d'une cueillette, les livraisons-maison ou privées à des appartements. Mais, il est entendu que, si le courtier ne travaille pas, il ne sera pas payé. Ils peuvent également s'incorporer et bénéficier ainsi des dispositions financière s'appliquant aux compagnies.

[16] Since the union's application to merge the two units essentially relies on the fact that the parties have not, up to that point, been able to enter into a collective agreement, it is also important to review the conduct of negotiations between the parties concerning the two units described above.

[16] Comme la demande du syndicat de fusionner les deux unités est fondée essentiellement sur le fait que les parties n'ont pu, à date, conclure une convention collective, il est important également de réviser ce qui s'est passé entre les parties pendant les négociations pour les deux unités décrites plus haut.

[17] The evidence indicates that the unit of drivers/dock workers has enjoyed stable labour relations since it was certified in 1977. In negotiating the most recent collective agreement, the parties met alone four or five times, and after with a conciliator. In November 2002, the employer made an offer as part of the conciliation, which was rejected at a general meeting of the members.

[17] Pour l'unité des chauffeurs/manutentionnaires, la preuve démontre que ces derniers ont bénéficié d'une relation de travail stable depuis l'accréditation en 1977. Aux fin de la négociation de la dernière convention collective, les parties se sont rencontrées quatre ou cinq fois seules, puis avec un conciliateur. En novembre 2002, l'employeur a fait une offre dans le cadre de la conciliation. Cette offre a été rejetée lors d'une assemblée générale des membres.

[18] The same week, after the refusal of the employer's offer, a meeting was called by Mr. Robert Irving, one of the employer's managers who lives in New Brunswick. That day of negotiation ended with the employer's final offer being better monetarily and providing additional time off. That offer was accepted by the union, and later ratified by the drivers/dock workers. It entered into effect on November 20, 2002. Since the employer did not want to negotiate with both units jointly at this meeting, the seniority and monetary issues related to the brokers remained unresolved.

[18] Par suite du refus de l'offre de l'employeur, une rencontre a été convoquée la même semaine par M. Robert Irving, un des dirigeants de l'employeur qui habite au Nouveau-Brunswick. Cette journée de négociation s'est conclue par une offre finale bonifiée au niveau monétaire ainsi que par des congés additionnels qui ont été acceptés par le syndicat. Cette entente a, par la suite, été ratifiée par les chauffeurs/manutentionnaires et est entrée en vigueur le 20 novembre 2002. Lors de cette rencontre, l'employeur ne voulait pas négocier pour les deux unités de façon conjointe donc, pour les courtiers, la question d'ancienneté et la question monétaire sont demeurées en suspens.

[19] As for bargaining meetings for the brokers, the union submits that there were a total of 11 meetings, whereas the employer contends that there were fewer than that. Since the evidence is not clear on this point, the Board accepts the testimony of Mr. Michaud, the union's Secretary Treasurer and Business Agent, who usually keeps note of the dates for various meetings in his agenda. Mr. Michaud's notes support his testimony that the parties held 11 meetings and 3 days of conciliation between October 1999 and January 2003. As indicated above, these meetings proved to be fruitless, because the first collective agreement has still not been entered into. The issues that remain in dispute are seniority and wages or method of payment.

[20] According to the union, the brokers were ready to accept a certification date of April 13, 1999 as the start date for their seniority, each broker being added to the list on successive days, beginning with the most senior. However, the employer did not accept this proposal, because it believed such was contrary to certain clauses in the drivers/dock workers' collective agreement. The union also maintains that the employer continues to refuse to negotiate for both groups at the same time.

[21] Furthermore, the union's evidence submits that at a meeting held on Saturday, May 31, 2003, the drivers accepted the brokers' suggestion regarding their seniority on the condition that the brokers be included in their unit.

[22] Again according to the evidence submitted, the employer was not ready to renegotiate the drivers/dock workers' collective agreement, which was recently entered into, in order to modify to the brokers' seniority dates. However, the employer advised the union that it would be prepared, subject to the agreement of the drivers/dock workers, to modify agreement no.1 allowing for the laying off of brokers before any driver.

III - Parties' Positions

The Union

[23] In the application received by the Board on February 25, 2002, the union asks the Board to merge the existing units, because the units are no longer

[19] Relativement aux rencontres de négociation pour les courtiers, le syndicat soutient qu'il y a eu un total de 11 rencontres, tandis que l'employeur soutient plutôt que les rencontres ont été moins nombreuses. La preuve n'étant pas claire quant au nombre de rencontres entre les parties, le Conseil accepte le témoignage de M. Michaud, Secrétaire-trésorier et agent d'affaires pour le syndicat. Ce dernier, comme pratique, garde en note dans son agenda les dates des différentes rencontres. Ces notes confirment son témoignage selon lequel il y a eu, entre les parties, 11 rencontres et trois jours de conciliation s'échelonnant d'octobre 1999 à janvier 2003. Tel qu'indiqué plus haut, ces rencontres se sont révélées infructueuses, car la première convention collective n'est toujours pas signée. Les points demeurant en litige sont l'ancienneté et le salaire ou la modalité de rémunération.

[20] Selon le syndicat, les courtiers étaient prêts à accepter la date d'accréditation du 13 avril 1999 comme étant le début de leur ancienneté, à un jour d'intervalle pour chacun des courtiers, en commençant par le plus ancien. Par contre, l'employeur n'a pas accepté cette proposition car, selon lui, il s'agissait d'un conflit avec certaines clauses de la convention collective des chauffeurs/manutentionnaires. Toujours selon le syndicat, l'employeur a toujours refusé de négocier pour les deux groupes en même temps.

[21] Par ailleurs, le syndicat, dans sa preuve, a soutenu que les chauffeurs, lors d'une assemblée tenue le samedi 31 mai 2003, ont accepté la solution proposée par les courtiers relativement à leur ancienneté à la condition que les courtiers soient intégrés à leur groupe.

[22] Toujours selon la preuve présentée, l'employeur n'était pas prêt à négocier la convention collective à nouveau pour l'unité des chauffeurs/manutentionnaires qui vient d'être signée pour effectuer des modifications aux dates d'ancienneté des courtiers. Toutefois, l'employeur a souligné au syndicat qu'il serait disposé, sous réserve de l'accord des chauffeurs/manutentionnaires, à modifier l'entente n°1 prévoyant la mise à pied des courtiers avant tout chauffeur.

III - Positions des parties

Le syndicat

[23] Dans sa demande reçue au Conseil le 25 février 2002, le syndicat demande au Conseil de fusionner les deux unités existantes, car les unités ne sont plus

appropriate since no collective agreement had been entered into on that date for either of the groups:

> 13- The negotiations between the parties are in a deadlock, especially because the bargaining units are no longer appropriate, in that maintaining the groups of covered employees in separate groups makes it impossible to enter into a collective agreement;
>
> 14- A review of the bargaining units in order to merge them is the only way to enable the parties to enter into a collective agreement and achieve the objectives of the *Canada Labour Code*.
>
> (translation)

habiles à négocier en raison du fait qu'aucune convention collective n'a été signée à cette date pour aucun des groupes:

> 13- Les négociations entre les parties sont dans une impasse notamment parce que les unités d'accréditation ne sont plus appropriées en ce que le maintient (*sic*) des groupes d'employés visés dans des groupes séparés rend impossible la conclusion de la convention collective;
>
> 14- Seule la révision des unités d'accréditation pour les fusionner ensemble permettrait aux parties de conclure une convention collective et de rencontrer les objectifs du *Code canadien du travail*.

[24] The union submits that it is in a deadlock with the group of brokers it represents. It contends that this deadlock will never be resolved and that entering into a collective agreement for these five brokers will be impossible. The union submits that it is illusory to believe that it will be able to obtain anything at all for the brokers and adds that to try and settle the seniority issue by modifying agreement no. 1 will not settle the deadlock. The brokers' remuneration is very complicated and is still in dispute.

[24] Le syndicat soutient qu'il est dans une impasse face au groupe de courtiers qu'il représente. Selon lui, cette impasse ne sera jamais réglée et il sera impossible de conclure une convention pour ces cinq courtiers. Le syndicat soutient qu'il est illusoire de croire qu'il pourra obtenir quoique ce soit pour les courtiers et affirme, de plus, que de tenter de régler par voie d'une modification à l'entente n° 1 la question d'ancienneté ne réglera pas l'impasse. La rémunération des courtiers est très compliquée et demeure toujours en litige.

[25] According to the union, the present application pursuant to section 18.1 follows the intent of the *Code* and meets the objectives set out in its Preamble, in order to restore the balance between the employer and union members and maintain industrial peace. Again according to the union, over the years, the number of brokers has decreased, whereas there was an increase in the number of drivers and dock workers. The brokers cannot use a strike as a *Code*-sanctioned pressure tactic in any effective way. Since the work, territory and work hours of the two units are similar, if the five brokers went on strike, their work could be given to the drivers. However, if the 42 drivers were on strike, the employer could not operate with only the five brokers, because the workload would be too heavy.

[25] Selon le syndicat, la présente demande en vertu de l'article 18.1 s'inscrit dans l'esprit du *Code* et des objectifs exprimés dans le Préambule afin de rétablir l'équilibre entre l'employeur et les syndiqués et maintenir la paix industrielle. Toujours selon le syndicat, au fils des années, il y a eu une baisse du nombre de courtiers et une augmentation du nombre de chauffeurs/manutentionnaires. Les courtiers ne peuvent utiliser la grève comme moyen de pression permis par le *Code* de façon efficace. En effet, comme le travail, le territoire et les heures de travail effectué par les membres des deux unités sont semblables, en cas de grève des cinq courtiers, leur travail peut être distribué parmi les chauffeurs. Par contre, si les 42 chauffeurs étaient en grève, l'employeur ne pourrait fonctionner avec les cinq courtiers seulement, car la charge de travail serait trop lourde.

[26] The union submits that it has chosen to file an application pursuant to section 18.1 of the *Code* to obtain the Board's intervention on the seniority issue. After a merger of the two existing units, the union would like the Board to settle this issue by applying section 18(4) of the *Code*. The union contends that the drivers and brokers are now interrelated, which was not

[26] Le syndicat soutient qu'il a choisi de présenter une demande en vertu de l'article18.1 du *Code* pour obtenir l'intervention du Conseil relativement à la question d'ancienneté. Après une fusion des deux unités existantes, le syndicat souhaite que le Conseil règle cette question dans le cadre de l'application du paragraphe 18(4) du *Code*. Le syndicat affirme qu'il

the case beforehand, and that the drivers are now ready to recognize the seniority rights of the brokers.

The Employer

[27] The employer replies that the Board must be satisfied that the existing units are no longerppropriate for collective bargaining before granting the union's application. It submits that the application was filed by the union that represents drivers/dock workers, but that since this group entered into a collective agreement in November 2002, the original reason for it - that there was no agreement - is now moot.

[28] The employer alleges that the agreement contains no restriction for the brokers, and even refers to letter of agreement no. 1 concerning lay-offs. According to the employer, in order to satisfy the Board, the union must demonstrate that there are compelling reasons for merging the units, such as significant changes in the trucking industry or the fact that the current situation is no longer appropriate. It is not enough to simply state that the proposed unit would be more appropriate. According to the employer, the Board must examine the evidence submitted in this context.

[29] The employer submits that the brokers want seniority similar to the drivers, but that it cannot contravene the drivers' collective agreement. In addition, it seems that the seniority solution accepted by the drivers is not as clear as the union suggests. The drivers are indeed willing to accept the brokers' proposal, but on condition that the brokers are part of the drivers' unit. Furthermore, the employer alleges that if the two units are merged, the brokers would be likely to disappear, because these two groups traditionally disagree and there are not very many brokers compared to the drivers. The employer also submits that the working conditions are poles apart and that the groups have a different mentality. In addition, the brokers have chosen to be contractors rather than drivers so they can make more money.

[30] Among the case law referred to, the employer specifically relies on the principles in *Rogers Cablesystems Limited*, [2000] CIRB no. 51, in

existe maintenant une solidarité entre les chauffeurs et les courtiers qui n'existait pas auparavant et que les chauffeurs sont maintenant prêts à reconnaître des droits d'ancienneté au profit des courtiers.

L'employeur

[27] L'employeur réplique que le Conseil doit être convaincu que les unités existantes ne sont plus habiles à négocier collectivement avant d'accueillir la demande du syndicat. Il souligne que la demande a été déposée par le syndicat des chauffeurs/manutentionnaires mais, comme ce groupe a réussi à signer une convention en novembre 2002, le motif initial selon lequel il n'y a pas d'entente a donc disparu.

[28] L'employeur souligne que cette convention ne contient aucune réserve pour les courtiers et reprend même la lettre d'entente nº 1 concernant les mises à pied. Selon l'employeur, afin de convaincre le Conseil, le syndicat doit démontrer qu'il y a des motifs contraignants pour la fusion des unités, par exemple, des modifications importantes dans l'industrie du camionnage ou que la situation actuelle n'est plus appropriée. Il n'est pas suffisant d'affirmer seulement que l'unité proposée serait plus habile à négocier. Selon l'employeur, c'est dans ce contexte que le Conseil doit analyser la preuve présentée.

[29] Selon l'employeur, les courtiers veulent une ancienneté comparable aux chauffeurs, mais l'employeur ne peut aller à l'encontre de la convention collective signée avec les chauffeurs. De plus, il semble que la solution de l'ancienneté acceptée par les chauffeurs n'est pas aussi claire que ce que le syndicat veut laisser croire. En effet, les chauffeurs veulent bien accepter la solution des courtiers, mais à la condition que les courtiers fassent partie de l'unité des chauffeurs. Par ailleurs, l'employeur prétend que, si les deux unités sont fusionnées, les courtiers seront appelés à disparaître car, traditionnellement, ces deux groupes ne s'entendaient pas et les courtiers ne sont pas nombreux comparativement aux chauffeurs. L'employeur souligne également que les conditions de travail sont diamétralement opposées et que la mentalité de chaque groupe est différente. De plus, les courtiers ont fait le choix d'être entrepreneurs plutôt que d'être chauffeurs pour faire plus d'argent.

[30] Parmi la jurisprudence invoquée par l'employeur, celui-ci s'appuie, plus précisément, sur les principes de la décision *Rogers Cablesystems Limited*, [2000] CCRI

requesting that the union's application be dismissed. The employer especially raises the following points:

(1) Although units consolidating both drivers and brokers exist in the trucking industry, drivers/dock workers and brokers at Midland have always been in separate units.

(2) There have been no significant changes in the transportation industry that would require a change in the existing units.

(3) The parties have had a stable relationship for several years with no labour dispute (strike or lockout).

(4) The fact that a merged unit would be appropriate is not in itself enough to modify the existing units.

(5) The circumstances surrounding the filing of the application, and the subsequent events, that is, the entering into of the drivers/dock workers' collective agreement, demonstrate that the application is somewhat a pressure tactic on the part of the union to obtain more in negotiations.

IV - Analysis and Decision

[31] Section 18.1 was added to the *Code* on January 1, 1999. Before this addition, applications for review of bargaining units were made under section 18 of the *Code*. The Board has made decisions dealing with its role and the criteria that must be applied before granting an application under that section.

[32] In *Rogers Cablesystems Limited*, *supra*, the union requested that two bargaining units be merged under section 18.1 of the *Code*. The Board dismissed the application and had the following to say about the conditions required for the Board to grant such an application:

> [24] In deciding whether to consolidate bargaining units, the Board is guided by the effectiveness of the current bargaining structure and by the best way to balance the divergent interests of viable bargaining units in order to ensure effective bargaining and harmonious labour relations. The applicant has the onus of presenting evidence as to why the existing unit

n° 51, pour demander le rejet de la demande du syndicat. En particulier, l'employeur a plaidé les points suivants:

1) Malgré l'existence, dans le domaine du camionnage, d'unités regroupant à la fois des chauffeurs et des courtiers, dans les faits, les chauffeurs/manutentionnaires et les courtiers chez Midland ont toujours été dans des unités distinctes.

2) Il n'y a pas eu de modifications majeures dans l'industrie du transport qui nécessitent un changement dans les unités existantes.

3) Il existe une relation stable entre les parties depuis plusieurs années sans aucun conflit de travail (grève ou lock-out).

4) Le fait que l'unité fusionnée proposée pourrait être une unité habile à négocier n'est pas, en soi, suffisant pour modifier les deux unités existantes.

5) Les circonstances entourant la présentation de la demande ainsi que les événements subséquents, soit la conclusion d'une convention collective pour le groupe des chauffeurs/manutentionnaires, démontrent que la demande était une forme de pression de la part du syndicat afin d'obtenir plus en négociation.

IV - Analyse et décision

[31] L'article 18.1 a été ajouté au *Code* le 1er janvier 1999. Avant cet ajout, les demandes de révision des unités de négociation se faisaient en vertu de l'article 18 du *Code*. Le Conseil a rendu des décisions qui traitent du rôle du Conseil ainsi que des critères devant s'appliquer afin d'accorder une demande en vertu de cet article.

[32] Dans la décision *Rogers Cablesystems Limited*, précitée, le syndicat tentait d'obtenir la fusion de deux unités de négociation en vertu de l'article 18.1 du *Code*. Le Conseil a rejeté la demande et s'est exprimé ainsi sur les conditions requises afin que le Conseil accorde une telle demande:

> [24] Pour décider s'il y a lieu de fusionner des unités de négociation, le Conseil tient compte de l'efficacité de la structure de négociation et de la meilleure façon d'équilibrer les intérêts divergents d'unités de négociation viables afin d'assurer des négociations efficaces et des relations de travail harmonieuses. Il incombe au requérant de démontrer pourquoi

structure is no longer appropriate and a valid labour relations purpose for reviewing the existing bargaining units.

[25] The Board notes that the merger of CRTC licenced areas took place in September 1992, just after Abbotsford first unionized in May 1992. The TWU was certified to represent the Surrey and Abbotsford bargaining units within weeks of each other. Yet the TWU maintained the traditional units and did not seize the opportunity to consolidate them at that time. To the Board, it appears that the TWU approved of the appropriateness of the traditional bargaining units until it was no longer convenient to do so.

[26] This application comes on the heels of a request put forth at both bargaining tables that the employer cooperate with the union to consolidate the bargaining units and to conclude a single collective agreement. The admitted purpose for this consolidation is to extend the Surrey work jurisdiction clause to the Abbotsford unit, thus ensuring the union's complete control over the work jurisdiction in those two areas.

[27] In effect, the TWU is seeking to accomplish through a Board ruling what it cannot effectively obtain at the bargaining table, a work jurisdiction clause to cover the Abbotsford employees. The inclusion of this clause has been a bone of contention since the inception of the Abbotsford unit. It was at the origin of the unsuccessful first attempt at concluding a collective agreement with the IBEW. The ACTA was unsuccessful in obtaining a work jurisdiction clause in two successive collective agreements. This issue is at the root of the stalemate in the current round of negotiations.

[28] In *Canadian Broadcasting Corporation* (1993), 92 di 95 (CLRB no.1023), the Board held that in establishing whether units are no longer appropriate, the applicant's reasons must be based on reasons associated with the organization of sound labour relations and not on "short-term opportunism that is designed ... to short-circuit the bargaining process" (at page 105). In *Western Manitoba Broadcasters Limited* (1991), 85 di 120 (CLRB no. 876), the Board held that it was inappropriate to use the review process as an "attempt to gain tactical advantages in the bargaining relationship" (at page 130). Regardless of what benefits might accrue to the union were it to obtain a common work jurisdiction clause, the Board does not see this issue as sufficient grounds to support an application for restructuring the units.

(pages 8-9)

[33] *Sécur Inc.*, [2001] CIRB no. 109, dealt with an employer application to review the bargaining unit structure pursuant to section 18.1 of the *Code*. In this matter, there were 26 provincial certifications concerning 900 employees represented by 7 different unions. Managing the company was therefore difficult and there were many disputes between the employees about job skills. In granting the application, the Board

la structure actuelle n'est plus appropriée et de préciser quel objectif valable lié aux relations de travail la révision de la structure de négociation existante permettrait d'atteindre.

[25] Le Conseil constate que la fusion des zones de desserte autorisées par le CRTC a eu lieu en septembre 1992, immédiatement après l'accréditation initiale de l'unité d'Abbotsford en mai 1992. En l'espace de quelques semaines, le STT a été accrédité pour représenter les unités de négociation de Surrey et d'Abbotsford. Le moment aurait été bien choisi pour fusionner celles-ci, mais il ne l'a pas fait. Aux yeux du Conseil, il semble que le STT a jugé chacune des unités habiles à négocier jusqu'à ce que cela ne fasse plus son affaire.

[26] La présente demande se situe dans le sillage d'une proposition présentée aux deux tables de négociation pour que l'employeur collabore avec le syndicat en vue de fusionner les unités de négociation et de conclure une seule convention collective. Le but avoué de cette fusion est d'assujettir l'unité d'Abbotsford à la disposition concernant la compétence sur les tâches exécutées à Surrey, ce qui permettrait au syndicat d'exercer un plein contrôle sur les tâches exécutées dans ces deux zones.

[27] En réalité, le STT tente d'obtenir par le truchement d'une décision du Conseil ce qu'il ne peut obtenir à la table de négociation, soit une disposition concernant la compétence sur les tâches à l'égard des employés de l'unité d'Abbotsford. L'inclusion de cette disposition est une pomme de discorde depuis la création de l'unité d'Abbotsford. Elle était à l'origine de la première tentative infructueuse de conclure une convention collective avec la FIOE. L'ACTA n'a pas réussi à faire inclure une telle disposition dans deux conventions collectives qu'elle a conclues. La question est au coeur de l'impasse dans la présente ronde de négociation.

[28] Dans *Société Radio-Canada* (1993), 92 di 95 (CCRT nº 1023), le Conseil a statué que pour faire la preuve que des unités ne sont plus habiles à négocier collectivement, la requérante doit invoquer des motifs fondés sur l'organisation de saines relations du travail et non pas «sur un opportunisme à courte vue visant ... à court-circuiter le processus de négociation» (page 105). Dans *Western Manitoba Broadcasters Limited* (1991), 85 di 120 (CCRT nº 876), le Conseil a statué que le processus de révision ne pouvait pas être utilisé pour «obtenir des avantages tactiques dans les négociations collectives» (page 130). Peu importe les avantages qu'une disposition commune concernant la compétence sur les tâches pourrait apporter au syndicat, le Conseil estime que les motifs invoqués à l'appui de la demande de restructuration des unités sont insuffisants.

(pages 8-9)

[33] Dans *Sécur Inc.*, [2001] CCRI nº 109, il s'agissait d'une demande de révision de la structure des unités de négociation présentée par l'employeur selon l'article 18.1 du *Code*. Dans cette affaire, il y avait 26 accréditations provinciales pour 900 employés représentés par sept syndicats différents. Ceci rendait difficile la gestion de l'entreprise et il existait de nombreux conflits entre les employés relativement aux

further outlined the necessary conditions for granting a review of the existing units:

> [61] ... From this case law, the Board observed that the purpose of an application for review is not to systematically criticize the existing units, but rather to make a structure that has evolved more rational. Moreover, the community of interest that serves to define the rights of employees must take into account the configuration of the business at the same time as its activity and its specific environment in relation to the conclusion of one or more collective agreements to provide a framework for collective relations. Since the focus here is not to ensure or preserve access to the negotiation process, the Board is required to evaluate how the current system is no longer appropriate, and with what it should be replaced, depending on the circumstances of each application for reconfiguration.
>
> [62] It must also be remembered that the legislative provisions have been amended since these decisions and that the Board must now take into account the principles that led to this revision of the *Code*. In its review of the Board of the time, *Seeking a Balance: Canada Labour Code, Part I, Review* (Ottawa: Human Resources Development Canada, 1995) (the Sims Report), observed that the *Code* was silent on the criteria and reasoning that was to guide it in its decision making. Regardless of the section under which the reconfiguration is being applied for, the terms and conditions applied by the Board will be the same. It is for that reason that the elements raised in the aforementioned Sims Report are of definite interest in this case (see pages 67 to 70). The substance is as follows.
>
> [63] Because of a changing workforce within a business, the certified units may become archaic, either because established position titles or job groups are obsolete or because the units have become too large. On the one hand, the redefinition of bargaining units has such an impact on the labour structure that it may threaten its very foundations with the employees it represents. On the other hand, over the long term, these changes may have a positive effect on labour relations if, following a reorganization or technological change, certain positions have disappeared or the community of interest on which the original configuration was based is modified. In other words, the social, economic and technological conditions within the business have changed to such an extent that the existing structure of the units has become too cumbersome and must be simplified; otherwise, jurisdictional conflicts threaten to paralyze the business' development.
>
> [64] To obtain a redefinition of the certified units, the parties must demonstrate that: the existing units hamper labour relations, the proposed unit is more appropriate and more likely to lead to more harmonious relations, the interests of the members in the various bargaining units are no longer diverging, and thus that the existing structure is no longer valid.
>
> [65] For its part, the Board's decision shall take into account the following three principles: the bargaining units must be described in a general rather than an enumerative way; large units are preferred; and supervisors shall not be certified in the

compétences de travail. En accordant la demande, le Conseil a élaboré davantage les conditions nécessaires pour obtenir une révision des unités existantes:

> [61] ... De cette jurisprudence, le Conseil retient que le but recherché dans l'étude d'une demande de révision n'est pas de critiquer systématiquement les unités existantes, mais plutôt d'instaurer une plus grande rationalité dans une structure qui a évolué. De plus, la communauté d'intérêts qui sert à définir les droits des employés doit tenir compte à la fois de la configuration de l'entreprise, de son exploitation et de son environnement particulier en regard de la conclusion d'une ou des conventions collectives pour encadrer les rapports collectifs. Comme l'accent ici n'est pas d'assurer ou de préserver l'accès au processus de négociation, le Conseil est tenu d'évaluer en quoi le régime actuel n'est plus approprié, et par quoi il doit être remplacé, selon les circonstances de chaque demande de reconfiguration.
>
> [62] Il faut aussi se rappeler que les dispositions législatives ont été modifiées depuis ces décisions et que le Conseil doit maintenant tenir compte des principes qui ont amené ce remaniement du *Code*. Lors de son étude du Conseil de l'époque, *Vers l'équilibre: Code canadien du travail, Partie I, Révision*, Ottawa, Développement des ressources humaines Canada, 1995 (le rapport Sims), a constaté que le *Code* était silencieux sur les critères et le raisonnement qui devaient le guider dans sa prise de décision. Quel que soit l'article en vertu duquel la reconfiguration est demandée, les modalités appliquées par le Conseil seront les mêmes. C'est ainsi que les éléments soulevés par le rapport Sims sont d'un intérêt certain à la présente instance (voir les pages 75 à 77). En voici la substance.
>
> [63] L'évolution des effectifs d'une entreprise peut faire en sorte que les unités accréditées deviennent archaïques, soit parce que les titres de postes ou groupes d'emploi tels qu'établis sont dépassés, soit parce que les unités sont devenues trop nombreuses. D'une part, la redéfinition des unités de négociation a un tel effet sur la structure syndicale qu'elle peut menacer ses assises avec les employés qu'elle représente. D'autre part, à long terme, ces changements peuvent profiter aux relations de travail, si à la suite d'une réorganisation ou de changements technologiques, certaines fonctions ont disparu ou la communauté d'intérêts sur laquelle reposait la configuration originale se trouve modifiée. C'est dire que les conditions sociales, économiques et technologiques de l'entreprise auront changé à un point tel que la structure existante des unités est devenue trop lourde et doit être simplifiée, sinon les conflits de juridiction menacent de paralyser le développement de l'entreprise.
>
> [64] Pour obtenir la redéfinition des unités accréditées, les parties doivent démontrer que: les unités existantes nuisent aux relations de travail, que l'unité proposée est plus appropriée et susceptible d'établir des relations plus harmonieuses, que les intérêts des membres des diverses unités de négociation ne sont plus divergents et donc, que la structure existante n'est pas valable.
>
> [65] De son côté, la décision du Conseil tiendra compte des trois principes suivants: les unités de négociation doivent être décrites de façon générale plutôt qu'énumérative; les grandes unités sont préférées; les surveillants ne seront pas accrédités

same unit as their subordinates. It follows that the Board shall not proceed with the redefinition of the units unless it is satisfied that the existing structures present serious problems. Once the need for a review has been demonstrated, the Board shall complete one after hearing all the parties.

(pages 28-29)

[34] Finally, in the Board's recent decision in *Canadian Broadcasting Corporation*, [2003] CIRB no. 218, the Canadian Media Guild applied, pursuant to section 18.1 of the *Code*, for a review of the bargaining unit structure at the English networks of the CBC. The applicant requested consolidation of the two bargaining units it represented. The CBC rather requested a consolidation of the four existing bargaining units, including the two represented by the applicant and the two represented by another union. The Board addressed the applicable test under section 18.1(1) of the *Code*. More specifically, the majority of the Board had the following to say:

[117] It is apparent that the factors and criteria that may be relevant for the Board to consider in the circumstances will vary and be weighed differently depending upon the circumstances of the case and by which statutory process the application is brought, be it sections 18.1(1), 35 or 45. The simple fact of a merger of operations may compel action under sections 35 and 18.1(2) to (4). A sale of a business under section 45 may by itself cause a need to reexamine bargaining unit appropriateness to arise, particularly if an employer is operationally combining its newly acquired business with an existing business. Under section 18.1(1), businesses and bargaining agents alike must have the freedom to react if their developing circumstances make their bargaining unit structures no longer appropriate.

[118] If the parties themselves suggest and submit that an identified factor or factors make the bargaining units no longer appropriate, the Board should assess such factors. The Board must consider such industrial relations issues and other factors as it finds to be relevant to the particular case. The Board's responsibility is to broadly assess the issue of whether the bargaining units are no longer appropriate for collective bargaining within the context of section 18.1(1) and within the broader context and purposes of the statute. All relevant issues and criteria should be carefully assessed in context. Having considered all of the relevant evidence and submissions of the parties and having weighed and considered the applicable factors and criteria, the Board must then ask itself whether it is satisfied that the existing bargaining units are no longer appropriate for collective bargaining. ...

(pages 61-62)

dans la même unité que leurs subalternes. Il s'ensuit que le Conseil ne procédera pas à la redéfinition des unités à moins d'être convaincu que les structures existantes posent de graves problèmes. Une fois démontrée la nécessité d'une révision, le Conseil la mènera à terme après avoir entendu toutes les parties.

(pages 28-29)

[34] Enfin, dans la récente décision du Conseil, *Société Radio-Canada*, [2003] CCRI n° 218, la Guilde canadienne des médias, la requérante, a demandé une révision de la structure des unités de négociations des réseaux anglais de la Société Radio-Canada (SRC), en vertu de l'article 18.1 du *Code*. La requérante demandait le regroupement des deux unités de négociation qu'elle représentait. La SRC a demandé, de son côté, de regrouper les quatre unités de négociation existantes, y compris les deux représentées par la requérante et les deux représentées par un autre syndicat. Le Conseil s'est penché sur les critères à appliquer en vertu du paragraphe 18.1(1) du *Code*. Plus précisément, la majorité du Conseil s'est exprimée ainsi:

[117] Il est évident que les facteurs et les critères susceptibles de devoir être pesés par le Conseil varient selon les circonstances et qu'il leur accorde un poids différent selon les circonstances de l'affaire et le processus législatif sur lequel la demande est fondée, que ce soit celui du paragraphe 18.1(1), de l'article 35 ou de l'article 45. Une simple fusion d'activités peut justifier une intervention fondée sur l'article 35 et sur les paragraphes 18.1(2) à (4). Une vente d'entreprise aux termes de l'article 45 peut en elle-même nécessiter une nouvelle détermination de l'habileté à négocier collectivement des unités, particulièrement si l'employeur combine l'exploitation de l'entreprise qu'il vient d'acquérir avec celle d'une entreprise existante. Conformément au paragraphe 18.1(1), les employeurs et les agents négociateurs doivent avoir une égale liberté de réagir si l'évolution des circonstances fait que la structure de leurs unités de négociation les rend non habiles à négocier collectivement.

[118] Si les parties elles-mêmes avancent un ou deux facteurs en disant que c'est à cause d'eux que les unités ne sont plus habiles à négocier collectivement, le Conseil doit évaluer ces facteurs. Il doit tenir compte aussi des questions de relations du travail et des autres facteurs qu'il juge pertinents en l'espèce. Sa responsabilité consiste à se prononcer globalement sur la question de savoir si les unités ne sont plus habiles à négocier collectivement dans le contexte du paragraphe 18.1(1) ainsi que dans le contexte et les objectifs plus généraux du *Code*. Tous les enjeux et tous les critères pertinents devraient être soigneusement évalués en contexte. Après avoir tenu compte de toute la preuve pertinente et des observations des parties, en ayant pesé et évalué les facteurs et les critères applicables, le Conseil doit se demander s'il est convaincu que les unités existantes ne sont plus habiles à négocier collectivement...

(pages 61-62)

[35] After reviewing the above criteria, several factors can determine that the current structure is no longer appropriate. However, none of those factors is applicable here. For example, there is no evidence that the structure of Midland and its environment, or its social, economic and technical conditions have changed so greatly that the existing units are outdated or problematic. There is also no evidence of a changing workforce that makes the units obsolete, or too numerous.

[36] The union must demonstrate that the existing units are prejudicial to the parties' labour relations. When the present application was filed in February 2002, no collective agreement had been entered into. According to the union, the parties were in a deadlock and consolidation of the two units was necessary in order to make an agreement. However, in reality, we know that a collective agreement for the drivers/dock workers was entered into in November 2002, after the present application was filed, which agreement does not cover the brokers. Letter of agreement no. 1 establishing the drivers' priority over the brokers in terms of layoffs continued to be in effect. The parties entered into this collective agreement without any labour dispute. It is therefore clear that the existence of the two separate units does not preclude the entering into a collective agreement, at least not for the drivers/dock workers. As for the brokers, the Board is not satisfied that the deadlock over the seniority and monetary issues would necessarily be resolved by the consolidation of the two units.

[37] As outlined in *Canadian Broadcasting Corporation, supra*, each application for a review of bargaining units is one of a kind. The facts in each case must be carefully reviewed, including the reasons or factors put forward by a party in support of its application. In the case at bar, it is important to point out that when the brokers were certified in April 1999, the union chose to represent them in a separate unit rather than filing an application to add the brokers to the already existing unit of drivers/dock workers. The union then chose to represent the brokers in a separate unit, which was found appropriate. It seems that the union considered each of the units appropriate until the deadlock over recognition of seniority for the brokers. According to the evidence heard, it seems that the recent proposals, to which the drivers have referred regarding acceptance of some seniority for the brokers,

[35] Un examen des critères énoncés ci-dessus démontre qu'il existe plusieurs facteurs pouvant établir que la structure actuelle n'est plus appropriée. Cependant, aucun de ces facteurs n'est applicable en l'instance. À titre d'exemple, il n'y a aucune preuve selon laquelle la configuration de Midland et de son environnement, ses conditions sociales, économiques et techniques ont changé, à un tel point, rendant ainsi les unités existantes désuètes ou problématiques. Il n'y a également aucune preuve d'évolution des effectifs rendant les unités archaïques ou trop nombreuses.

[36] Le syndicat doit démontrer que les unités existantes nuisent aux relations de travail des parties. Lors de la présentation de la présente demande en février 2002, aucune convention collective n'avait été conclue. Selon le syndicat, les parties étaient dans une impasse et le regroupement des deux unités était nécessaire afin d'arriver à une entente. Cependant, dans les faits, à la suite du dépôt de la présente demande, nous savons qu'une convention collective a été conclue en novembre 2002 pour le groupe des chauffeurs/manutentionnaires. Cette convention ne vise pas les courtiers. La lettre d'entente n° 1 établissant la priorité des chauffeurs sur les courtiers dans le cadre de mises à pied a été maintenue en vigueur. Les parties ont réussi à conclure cette convention collective sans qu'il n'y ait de conflit de travail. Il apparaît donc évident que l'existence de deux unités distinctes n'est pas un obstacle à la conclusion d'une convention collective, tout au moins, pour les chauffeurs/manutentionnaires. Pour les courtiers, le Conseil n'est pas convaincu que l'impasse relativement à la question d'ancienneté et la question monétaire serait nécessairement résolue par le regroupement des deux unités.

[37] Tel que souligné dans *Société Radio Canada*, précitée, chaque demande de révision d'unités de négociation en est une d'espèce. Il faut réviser soigneusement les faits de chaque cas, y compris les motifs ou facteurs avancés par une partie à l'appui de sa demande. Ici, il est important de souligner que, lors de l'accréditation des courtiers en avril 1999, le syndicat a choisi de représenter ces derniers dans une unité distincte par opposition à présenter une demande afin d'ajouter les courtiers à l'unité des chauffeurs/manutentionnaires déjà existante. Dès lors, le syndicat a choisi de représenter les courtiers dans une unité distincte qui a été reconnue comme habile à négocier. Il semble que le syndicat a jugé chacune des unités habiles à négocier jusqu'à l'impasse relativement à une reconnaissance d'ancienneté pour les courtiers. Selon la preuve entendue, il semble que les

did not exist at the time of certification. The Board finds that any agreement between the group of drivers/dock workers and the group of brokers regarding a recognition of seniority can and should be negotiated without the need for intervention by the Board to alter the existing units.

[38] The union must also demonstrate that the proposed unit is more appropriate and that the interests of the members are no longer divergent. The evidence demonstrates that the two groups still have different interests. In addition, since there are only 5 brokers and more than 60 drivers/dock workers, one can easily imagine that the brokers will not have much weight when it comes time to put forward their demands within the expanded unit, if they are inconsistent with those of the drivers/dock workers.

[39] The Board acknowledges that the brokers are still without a collective agreement and that the seniority issue for this group is still outstanding. However, this is an issue that the parties can resolve without a merger of the units. In fact, a merger would not settle the problem, because the parties would still have to reach an agreement on this issue as well as the monetary issues particular to this group. In view of all the circumstances of the present matter, the fact that certain drivers who have only worked for Midland for a short time have more seniority than brokers who have worked for Midland for many years is not a valid reason for reviewing the bargaining unit structure.

[40] Finally, in *TELUS Advanced Communications et al.*, [2001] CIRB no. 108, an application was filed by the employer following the merger of two companies. The application dealt with, among other things, the reconfiguration of four bargaining units. In that decision, the Board found that it should not intervene, so the parties could reach an agreement:

> [50] The *Code*, as administered by the Canada Industrial Relations Board and its predecessor, has a long tradition of measured intervention to protect the rights and interests of workers, employers, trade unions and the general public. It was upon this basis that the crafters of the legislation laid out its foundation in the Preamble to the *Code*:
>
> "Whereas there is a long tradition in Canada of labour legislation and policy designed for the promotion of the common well-being through the encouragement of free

récentes propositions auxquelles ont fait référence les chauffeurs quant à l'acceptation d'une certaine ancienneté pour les courtiers n'existaient pas lors de l'accréditation. Le Conseil est d'avis que toute entente entre le groupe des chauffeurs/manutentionnaires et le groupe des courtiers relativement à une reconnaissance d'ancienneté pour les courtiers peut être et devrait être négociée sans la nécessité d'une intervention du Conseil modifiant les unités existantes.

[38] Le syndicat doit aussi démontrer que l'unité proposée est plus appropriée et que les intérêts des membres ne sont plus divergents. Il ressort de la preuve que les deux groupes ont encore des intérêts différents. De plus, comme il n'y a que cinq courtiers et plus de 60 chauffeurs/manutentionnaires, il est facile de concevoir que les courtiers n'auront pas beaucoup de poids quand viendra le temps de faire valoir leurs revendications au sein du groupe élargi, si celles-ci vont à l'encontre de celles des chauffeurs/manutentionnaires.

[39] Le Conseil reconnaît que les courtiers n'ont pas encore de convention collective et que la question de l'ancienneté demeure non réglée pour ce groupe. Mais il s'agit d'une question que les parties peuvent résoudre sans qu'il y ait une fusion des unités. En fait, la fusion ne règlerait pas le problème car les parties devraient, tout de même, en arriver à une entente sur cette question et les questions monétaires particulières à ce groupe. Compte tenu de toutes les circonstances de la présente affaire, le fait que certains chauffeurs qui sont au service de Midland depuis peu ont plus d'ancienneté que des courtiers étant au service de Midland depuis nombre d'années n'est pas une raison valable pour réviser la structure des unités de négociation.

[40] Finalement, dans la décision *TELUS Advanced Communications et autres*, [2001] CCRI nº 108, il s'agissait d'une demande présentée par l'employeur à la suite d'une fusion de deux compagnies. La demande portait, entre autres, sur la restructuration des quatre unités de négociation. Dans cette décision, le Conseil a conclu qu'il devrait éviter d'intervenir afin de permettre aux parties de s'entendre:

> [50] Le *Code*, tel qu'il a été administré par le Conseil canadien des relations industrielles et son prédécesseur, a une longue tradition d'intervention limitée pour protéger les droits et les intérêts des travailleurs, des employeurs, des syndicats et du grand public. C'est sur ce fondement que le législateur a établi le *Code*, comme en témoigne le Préambule:
>
> «ATTENDU
> qu'il est depuis longtemps dans la tradition canadienne que la législation et la politique du travail soient conçues de façon à

collective bargaining and the constructive settlement of disputes;

And whereas Canadian workers, trade unions and employers recognize and support freedom of association and free collective bargaining as the bases of effective industrial relations for the determination of good working conditions and sound labour-management relations;"

[51] This Board must be guided by these founding principles. The Board must encourage free collective bargaining and the constructive settlement of disputes, wherever possible and practical. The Board must carefully balance its powers of intervention envisaged under the *Code* with the practical realities of industrial stability and sound labour-management relations.

(page 23)

[41] The principles stated above are also set out in *Air Canada*, [2002] CIRB no. 183; and 91 CLRBR (2d) 161, where the Board had to consider the implementation of a seniority system after a merger:

[169] It is important for the Board to note here that while this approach may legitimately reflect historic enmities and may be consistent with the prior industry experience, it is not consistent with the current *Canada Labour Code* model, which contemplates as a preferred resolution, agreement of the parties. It is only failing such agreement, that an arbitrator or the Board should be involved. It should not be the case that those primarily charged with the resolution of such issues are arbitrators or the Board. The affected parties should in the future expect that they themselves will reasonably be required to meet their responsibilities under the *Code*. In this respect, the Board is not immediately referring the present matter for further arbitration. It is ordering instead that the affected parties, ACPA and ALPA, attempt once again to prepare a seniority list upon the basis of the principles set out herein, in accordance with these reasons. The parties should review all elements of the arbitral award. If further arbitral or Board processes are required all elements of the award will similarly be considered.

(pages 108-109; and 252)

[42] For these reasons, the Board finds that the union has not demonstrated that the existing bargaining unit structure is no longer appropriate. The union's application is therefore dismissed. This is a unanimous decision of the Board.

favoriser le bien-être de tous par l'encouragement de la pratique des libres négociations collectives et du règlement positif des différends;

que les travailleurs, syndicats et employeurs du Canada reconnaissent et soutiennent que la liberté syndicale et la pratique des libres négociations collectives sont les fondements des relations du travail fructueuses permettant d'établir de bonnes conditions de travail et de saines relations entre travailleurs et employeurs;»

[51] Le Conseil doit s'inspirer de ces principes de base. Il doit encourager la libre négociation collective et le règlement positif des différends, dans la mesure du possible. Il doit pondérer avec soin le pouvoir d'intervention que lui confère le *Code* et les réalités concrètes d'assurer la stabilité industrielle et de favoriser de saines relations de travail.

(page 23)

[41] Les principes énoncés plus haut ont également été repris dans *Air Canada*, [2002] CCRI n° 183; et 91 CLRBR (2d) 161, où le Conseil avait à prendre en considération l'établissement du régime d'ancienneté applicable par suite d'une fusion:

[169] Il est important de faire observer ici que, même si on est en droit de penser que la stratégie employée est révélatrice de l'animosité qui existe depuis toujours entre les parties et qu'elle concorde avec l'expérience passée dans le secteur du transport aérien, cette approche ne cadre pas avec le modèle actuellement prévu par le *Code canadien du travail*, soit laisser les parties régler elles-mêmes leurs différends. C'est uniquement quand les parties n'arrivent pas à s'entendre qu'un arbitre ou le Conseil devrait intervenir pour régler les différends. La responsabilité première de régler ces différends ne devrait appartenir ni aux arbitres ni au Conseil. Les parties concernées doivent tenir pour acquis qu'elles devront désormais prendre des mesures raisonnables pour s'acquitter des obligations que leur impose le *Code*. À cet égard, le Conseil s'abstient de renvoyer immédiatement l'affaire dont il est saisi en l'espèce à un autre arbitre. Il ordonne plutôt aux parties concernées, l'APAC et l'ALPA, de faire le nécessaire encore une fois pour établir une liste d'ancienneté fondée sur les principes établis en l'espèce, en conformité avec les présents motifs de décision. Les parties doivent examiner tous les éléments de la décision arbitrale. Si un autre renvoi à l'arbitrage ou un recours devant le Conseil en vient à être jugé nécessaire, il sera pareillement tenu compte des éléments de cette décision.

(pages 108-109; et 252)

[42] Pour ces motifs, le Conseil est d'avis que le syndicat n'a pas réussi à démontrer que la structure actuelle des deux unités existantes n'est plus appropriée. La demande du syndicat est donc rejetée. Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

CASES CITED

Air Canada, [2002] CIRB no. 183; and 91 CLRBR (2d) 161

Canadian Broadcasting Corporation, [2003] CIRB no. 218

Rogers Cablesystems Limited, [2000] CIRB no. 51

Sécur Inc., [2001] CIRB no. 109

TELUS Advanced Communications et al., [2001] CIRB no. 108

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 18, 18(4); 18.1(1), 18.1(2), 18.1(3), 18.1(4); 35

AFFAIRES CITÉES

Air Canada, [2002] CCRI n° 183; et 91 CLRBR (2d) 161

Rogers Cablesystems Limited, [2000] CCRI n° 51

Sécur Inc., [2001] CCRI n° 109

Société Radio-Canada, [2003] CCRI n° 218

TELUS Advanced Communications et autres, [2001] CCRI n° 108

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 18, 18(4); 18.1(1), 18.1(2), 18.1(3), 18.1(4); 35

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 5-03

Reasons for decision

TELUS Advanced Communications, a division of TELUS Communications Inc.; TELUS Services Inc. and TELUS Advanced Services Inc.; TELUS Mobility, a division of TELUS Communications Inc. and TELUS Mobility Cellular Inc.; TELUS Communications, a division of TELUS Communications Inc. and TELUS Communications (B.C.) Inc.; TELUS Management Services, a division of TELUS Services Inc.; Telecom Leasing Canada (TLC) Limited; and ISM Information Systems Management (B.C.) Corporation,
applicants,
and
Telecommunications Workers Union,
bargaining agent,
and
Tele-Mobile Company,
interested party.

CITED AS: TELUS Advanced Communications et al.

Board File: 20051-C

Decision no. 244
September 2, 2003

This is an application pursuant to sections 18 and 18.1 of the *Canada Labour Code, Part I.*

Review of bargaining unit structure - Unrepresented employees - Job classifications - Seniority - Application for a reconfiguration of the bargaining units represented by four trade unions following the merger of TELUS in Alberta and BC Telecom in British Columbia - As provided for in the *Code*, the parties reached an agreement concerning the structure of a single bargaining unit and submitted the agreement to the Board - Approximately 39 job classifications remained in dispute initially between the parties but subsequent disagreement increased the actual number of job classifications in dispute - After having reviewed all of the facts surrounding selected disputed classifications and positions, the Board determined which would be included or excluded from the bargaining unit - The provisions of the successor bargaining agent's collective agreement would apply to the unrepresented employees - The seniority of the unrepresented

Motifs de décision

TELUS Advanced Communications, une division de TELUS Communications Inc.; TELUS Services Inc.; TELUS Advanced Services Inc.; TELUS Mobility, une division de TELUS Communications Inc.; TELUS Mobility Cellular Inc.; TELUS Communications, une division de TELUS Communications Inc.; TELUS Communications (B.C.) Inc.; TELUS Management Services, une division de TELUS Services Inc.; Telecom Leasing Canada (TLC) Limited; ISM Information Systems Management (B.C.) Corporation,
requérantes,
et
Syndicat des travailleurs en télécommunications,
agent négociateur,
et
Tele-Mobile Company,
partie intéressée.

CITÉ: TELUS Advanced Communications et autres

Dossier du Conseil: 20051-C

Décision n° 244
le 2 septembre 2003

Il s'agit d'une demande présentée en vertu des articles 18 et 18.1 du *Code canadien du travail, Partie I.*

Révision de la structure des unités de négociation - Employés non représentés - Classifications de postes - Ancienneté - Demande pour que soient reconfigurées les unités de négociation représentées par quatre syndicats à la suite de la fusion des entreprises de TELUS en Alberta et de BC Telecom en Colombie-Britannique - Conformément au *Code*, les parties se sont entendues sur une unité de négociation unique et elles ont soumis cette entente au Conseil - Les parties ne s'entendaient toujours pas sur environ 39 classifications de postes, mais ce nombre a fini par augmenter - Après avoir pris connaissance de tous les faits relatifs à certaines classifications et postes contestés expressément visés, le Conseil a tranché la question de l'inclusion ou non des postes dans l'unité de négociation - Les dispositions de la convention collective de l'agent négociateur successeur devraient s'appliquer aux employés qui n'étaient pas syndiqués

employees would be based upon their date of hire with TELUS or a predecessor company on the same basis that previously represented employees have had their seniority calculated - The newly established seniority for the previously unrepresented employees would be folded into the seniority list with the previously represented employees covered by the collective agreement, along the same divisional and group lines that are contained within the collective agreement - Having determined which provisions of the collective agreement would apply to previously unrepresented employees, any potential breach of such provisions would be a matter for arbitration - The only matter that would properly be returned to the Board for its consideration would be an alleged breach of the statutory freeze provisions found in sections 24(4) or 50(b) - As for the revised list of exclusions, the Board found that any new positions created by the employer would be automatically within the scope of the all-employee bargaining unit until such time as the Board rules otherwise - The Board retained its jurisdiction to deal with any matter directly arising from its decision and those aspects of the decision that had not been finalized.

auparavant - L'ancienneté des employés qui n'étaient pas syndiqués auparavant sera calculée à partir de leur date d'embauche par TELUS ou par une entreprise prédécesseure, de la même façon qu'on a procédé pour le calcul de l'ancienneté des employés qui étaient déjà syndiqués - La liste d'ancienneté fraîchement établie des employés auparavant non syndiqués serait combinée avec celle des employés qui étaient déjà syndiqués et qui sont assujettis à la convention collective, avec la même répartition en divisions et en groupes que celle qu'on y trouve - Après avoir déterminé quelles dispositions de la convention collective devraient s'appliquer aux employés qui n'étaient pas syndiqués auparavant, tout manquement à ces dispositions serait arbitrable - La seule question qui pourrait être renvoyée au Conseil à juste titre serait une allégation de manquement aux dispositions du gel prévu par le *Code* au paragraphe 24(4) ou à l'alinéa 50b) - En ce qui concerne la liste révisée des exclusions, le Conseil a statué que tous les nouveaux postes que l'employeur créera tomberont automatiquement dans l'unité de négociation composée de tous les employés, et ce jusqu'à ce que le Conseil en décide autrement - Le Conseil est resté saisi de l'affaire afin de pouvoir trancher toute question découlant directement de cette décision et des aspects de cette décision qui n'ont pas encore été finalisés.

---

[1] The Board was composed of Mr. Gordon D. Hamilton, Vice-Chairperson, sitting alone pursuant to section 14(3)(f) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*).

[1] Le Conseil était composé de M[e] Gordon D. Hamilton, Vice-président, siégeant seul en vertu de l'alinéa 14(3)f) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*).

Appearances

Mr. Alan J. Hamilton and Ms. Allison H. Narod, for TELUS;
Mr. Morley D. Shortt, Q.C, and Ms. Anita Olson, for the Telecommunications Workers Union;
Mr. Roy Filion, for Tele-Mobile Company.

Ont comparu

M[e] Alan J. Hamilton et M[e] Allison H. Narod, pour TELUS;
M[e] Morley D. Shortt, c.r., et M[me] Anita Olson, pour le Syndicat des travailleurs en télécommunications;
M[e] Roy Filion, pour Tele-Mobile Company.

I - Background

[2] This decision arises out of an application filed by BCT.TELUS et al. (TELUS) on February 1, 1999, pursuant to sections 18, 18.1, 35, 44, 45 and 46 of the *Code*. TELUS' application sought a reconfiguration of those bargaining units represented by four trade unions affecting approximately 17,000 employees, following the merger of the businesses of TELUS Corporation in Alberta and BC Telecom in British Columbia.

I - Contexte

[2] La présente décision fait suite à une demande présentée par BCT.TELUS et autres (TELUS) le 1[er] février 1999, en vertu des articles 18, 18.1, 35, 44, 45 et 46 du *Code*. TELUS demandait que soient reconfigurées les unités de négociation représentées par quatre syndicats, regroupant quelque 17 000 employés, à la suite de la fusion des entreprises de TELUS Corporation en Alberta et de BC Telecom en Colombie-Britannique.

[3] As provided for under section 18.1, the parties reached an agreement concerning the structure of a single bargaining unit, on February 17, 2000, and submitted the agreement to the Board. The parties acknowledged that the former bargaining units were no longer appropriate for collective bargaining. On March 8, 2000, the Board issued an order approving the terms of mediated settlement contained in the agreement pursuant to section 18.1(2) of the *Code*.

[4] The terms of the mediated settlement are reproduced below:

> 1. One bargaining unit covering employees in Alberta & British Columbia pursuant to the current C.I.R.B. application.
>
> 2. Bargaining unit "scope" shall be as defined in the T.W.U. collective agreement with the exception of field sales and telemarketing.
>
> 3. Determination of bargaining unit inclusion or exclusion of field sales & telemarketing shall be the subject of a hearing before the C.I.R.B.
>
> 4. Upon completion of no. 3 above, a representation vote shall be held for all bargaining unit employees covered by paragraphs 2 and 3 above.
>
> 5. The ballot for choice of bargaining agent shall list all unions party to the TELUS application before the C.I.R.B. Should a trade union wish to withdraw their name from the ballot they must do so by written notification to all other parties.

[5] In order to facilitate a timely representation vote, the parties entered into a letter of agreement on March 13, 2000:

> LETTER OF AGREEMENT
> **Scope**
>
> In order to implement the parties' agreement on scope dated February 17, 2000, the Company and the Union agree that the new bargaining unit in Alberta and British Columbia will be defined by TWU scope as outlined in the TWU Collective Agreement. The attached list identifies those Alberta job titles that are excluded from and included in the TWU scope, with the exception of titles pertaining to Field Sales and Telesales, which has yet to be determined by the CIRB.

[3] Conformément à l'article 18.1, les parties se sont entendues sur une unité de négociation unique, le 17 février 2000; elles ont soumis cette entente au Conseil, en reconnaissant que les anciennes unités n'étaient plus habiles à négocier collectivement. Le 8 mars 2000, le Conseil a rendu une ordonnance approuvant les dispositions du règlement obtenu par la médiation qui figuraient dans l'entente en question, en vertu du paragraphe 18.1(2) du *Code*.

[4] Les modalités du règlement obtenu avec l'aide d'un médiateur sont reproduites ci-après:

> 1. Est créée une unité de négociation unique englobant les employés de l'Alberta et de la Colombie-Britannique, en conformité avec la demande dont le CCRI est actuellement saisi.
>
> 2. La «sphère de compétence» de l'unité de négociation correspond au champ d'application de la convention collective conclue avec le STT et exclut les représentants commerciaux et les télévendeurs.
>
> 3. La question de l'inclusion des représentants commerciaux et des télévendeurs sera tranchée par le CCRI.
>
> 4. Une fois tranchée la question mentionnée au paragraphe 3 qui précède, un scrutin de représentation sera tenu parmi tous les employés de l'unité de négociation visés par les paragraphes 2 et 3 qui précèdent.
>
> 5. Tous les syndicats qui sont parties à la demande dont TELUS a saisi le CCRI figureront sur le bulletin de vote qui sera utilisé pour choisir l'agent négociateur. Tout syndicat qui désire retirer sa candidature doit en aviser par écrit les autres parties.
>
> (traduction)

[5] Afin d'accélérer la tenue du scrutin de représentation, les parties ont signé le 13 mars 2000 la lettre d'entente suivante:

> LETTRE D'ENTENTE
> **Sphère de compétence**
>
> Aux fins de la mise en oeuvre de l'entente intervenue entre les parties le 17 février 2000 relativement à la sphère de compétence de l'unité de négociation, la société et le syndicat conviennent que la nouvelle unité de négociation regroupant les employés de l'Alberta et de la Colombie-Britannique correspond au champ d'application de la convention collectiveconclue avec le STT. Le document annexé renferme la liste des postes de l'Alberta qui sont exclus du champ d'application de la convention collective conclue avec le STT et celle des postes inclus, exception faite des postes de représentant commercial et de télévendeur au sujet desquels le CCRI n'a pas encore rendu de décision.

The parties agree that only the incumbents of those job titles that are identified as being within the TWU scope will vote in the upcoming representation vote being conducted by the CIRB.

This agreement is without prejudice to the successor union's position that there may be Alberta employees performing work in a position that would cause the position to fall within a TWU bargaining unit classification.

AGREED: (s) D. Nordin
TELUS

AGREED: (s) B. A. Bell
TELECOMMUNICATIONS WORKERS UNION

AGREED: (s) M. Semeniuk
IBEW, LOCAL 348

[6] In preparation for the upcoming representation vote and as part of this agreement, the parties identified certain Alberta positions as belonging inside and outside the proposed bargaining unit, as follows:

TELUS - CEP/CSU/IBEW/TWU

I. JOBS TO BE INCLUDED IN BARGAINING UNIT:

Alberta Job Title	Union/MP	Approx. # of Employees
Buyer	CSU	1
Buyer Specialist	MP	3
Telephone Inventory Planner	CSU	1
Client Advocate	CSU	2

****The remaining job titles within the CSU52 are excluded.**

II. JOBS EXCLUDED FROM BARGAINING UNIT:

CSU 52 Positions with approximate # of incumbents

Administrative Support IV (Supervisory)	CSU	3
Client Solutions Analyst I	CSU	1
Client Solutions Analyst II	CSU	1
Communications Analyst	CSU	1
Customer Service Advisor	CSU	23
Customer Service Supervisor	CSU	2
Market Planner I	CSU	1
Market Planner II	CSU	10
Methods Analyst I	CSU	11
Methods Analyst II	CSU	1
Microcomputer Consultant	CSU	1

Les parties conviennent que seuls les titulaires des postes qui sont inclus dans le champ d'application de la convention collective conclue avec le STT ont le droit de participer au scrutin de représentation dont le CCRI a ordonné la tenue.

La présente entente ne porte nullement préjudice au droit du syndicat successeur d'invoquer la possibilité que certains employés de l'Alberta exécutent des fonctions analogues à celles de postes qui relèvent de la sphère de compétence de l'unité de négociation du STT.

ACCEPTÉ: (s) D. Nordin
TELUS

ACCEPTÉ: (s) B. A. Bell
SYNDICAT DES TRAVAILLEURS EN TÉLÉCOMMUNICATIONS

ACCEPTÉ: (s) M. Semeniuk
FIOE, SECTION LOCALE 348

(traduction)

[6] Dans le contexte de cette entente, et afin de se préparer au scrutin de représentation, les parties ont précisé que certains postes de l'Alberta devaient être inclus ou exclus de l'unité de négociation proposée:

TELUS - SCCEP/CSU/FIOE/STT

I. POSTES À INCLURE DANS L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

Postes de l'Alberta	Syndicat/MP	N^bre approx. d'employés
Acheteur	CSU	1
Spécialiste acheteur	MP	3
Planification de l'inventaire des téléphones	CSU	1
Avocat-conseil - service à la clientèle	CSU	2

****Les autres postes inclus dans le CSU52 sont exclus.**

II. POSTES EXCLUS DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION:

Postes du CSU 52 et nombre approximatif de titulaires

Soutien administratif - niveau IV (supervision)	CSU	3
Analyste des solutions clients - niveau I	CSU	1
Analyste des solutions clients - niveau II	CSU	1
Analyste des communications	CSU	1
Conseiller - service à la clientèle	CSU	23
Superviseur - service à la clientèle	CSU	2
Planificateur de marché - niveau I	CSU	1
Planificateur de marché - niveau II	CSU	10
Analyste des méthodes - niveau I	CSU	11
Analyste des méthodes - niveau II	CSU	1
Conseiller en microinformatique	CSU	1

Planning Analyst I	CSU	2
Project Officer	CSU	1
Public Information Officer	CSU	1
Software Analyst	CSU	2
Systems Analyst I	CSU	51
Systems Programmer	CSU	6
Training Instructor I	CSU	6
Training Instructor II	CSU	2
Utility Rates & Planning Analyst II	CSU	1

IBEW Positions with approximate # of incumbents

Security:		
Physical Security Clerk	IBEW	1
Security Representative	IBEW	6
Systems Access Administrator	IBEW	8
Toll Fraud Analyst	IBEW	4
Legal:		
Legal Clerk Typist	IBEW	4
Human Resources:		
Human Resources Assistant	IBEW	7
Resource Centre Coordinator	IBEW	1
Employee Services:		
Benefits Clerk	IBEW	3
Records Clerk	IBEW	2
Senior Transactions Clerk	IBEW	4
Transactions Clerks	IBEW	8
Pensions:		
Actuarial Report Clerk	IBEW	1
General Clerk - Pension Administration	IBEW	1
Group Insurance Clerk	IBEW	1
Pension Accounting Clerk	IBEW	2
Pension Administrative Assistant	IBEW	3
Pension Payment Assistant	IBEW	1
Pension Payroll Clerk	IBEW	2
Pension Records Clerk	IBEW	1
Pension Refund Clerk	IBEW	1
Pension Support Clerk	IBEW	1
Retirement Pensions Clerk	IBEW	2
Subsidiary Company Clerk	IBEW	1

Analyste de la planification - niveau I	CSU	2
Agent de projet	CSU	1
Agent d'information du public	CSU	1
Analyste en logiciels	CSU	2
Analyste de systèmes - niveau I	CSU	51
Programmeur de systèmes	CSU	6
Agent de formation - niveau I	CSU	6
Agent de formation - niveau II	CSU	2
Analyste des tarifs de services publics et de planification - niveau II	CSU	1

Postes de la FIOE et nombre approximatif de titulaires

Sécurité		
Préposé à la sécurité matérielle	FIOE	1
Représentant en matière de sécurité	FIOE	6
Administrateur de l'accès aux systèmes	FIOE	8
Analyste des fraudes touchant les appels interurbains	FIOE	4
Services juridiques		
Commis-dactylo juridique	FIOE	4
Ressources humaines		
Agent préposé aux ressources humaines	FIOE	7
Coordonnateur du centre des ressources	FIOE	1
Services aux employés		
Commis préposé aux avantages	FIOE	3
Commis préposé aux dossiers	FIOE	2
Commis principal préposé aux transactions	FIOE	4
Commis préposé aux transactions	FIOE	8
Pensions de retraite		
Commis préposé au rapport actuariel	FIOE	1
Commis général - administration des pensions de retraite	FIOE	1
Commis préposé à l'assurance collective	FIOE	1
Commis préposé à la comptabilité concernant les régimes de retraite	FIOE	2
Adjoint administratif préposé aux régimes de retraite	FIOE	3
Adjoint préposé au versement des pensions	FIOE	1
Commis préposé au service des bordereaux de pension	FIOE	2
Commis préposé aux dossiers de pension	FIOE	1
Commis préposé au remboursement des pensions	FIOE	1
Commis au soutien des pensions	FIOE	1
Commis préposé aux pensions de retraite	FIOE	2
Commis préposé à la filiale	FIOE	1

(traduction)

[7] In *TELUS Advanced Communications et al.*, [2001] CIRB no. 108, the Board determined the description and scope of the new TELUS bargaining unit on an interim basis following a representation vote:

> [31] By order dated June 30, 2000, the Board certified the applicant union, the Telecommunications Workers Union, to be the bargaining agent for the bargaining unit then generally described on an interim basis as:
>
> "all employees of the employer previously covered by Board certifications of the Telecommunications Workers Union (Board Order 6401-U), International Brotherhood of Electrical Workers Union, Local 348 (Board Orders 7503-U, 7504-U) and Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada (Board Order 6879-U) and employees formerly covered by the voluntary recognition of the Civic Service Union 52, (as described in the collective agreement between the parties)"
>
> [32] The Board further stated that:
>
> **"IT IS UNDERSTOOD** the above generally described bargaining unit does not include employees who would fall outside the scope line of the Telecommunications Workers Union collective agreement as applied to the specific bargaining unit being merged together herein, and does specifically include those field sales and telemarketing employees as previously ordered by the Board."
>
> [33] The single bargaining unit description shall be as follows:
>
> "All employees of TELUS Advanced Communications, a Division of TELUS Communications Inc.; TELUS Services Inc. and TELUS Advanced Services Inc.; TELUS Mobility, a Division of TELUS Communications Inc. and TELUS Mobility Cellular Inc.; TELUS Communications, a Division of TELUS Communications Inc. and TELUS Communications (B.C.) Ltd.; TELUS Management Services, a Division of TELUS Services Inc.; Telecom Leasing Canada (TLC) Limited; and ISM Information Systems Management (B.C.) Corporation, excluding directors and those above the rank of director, general managers, executive secretaries (reporting to the Chairman, President, Treasurer, Comptroller, and Vice Presidents), registered nurses and medical doctors, and those excluded by the Canada Labour Code. For reference, the following is a list of the excluded positions: ..."
>
> [34] The parties have not yet provided the Board with the revised list of position names which have been excluded in the past and upon which exclusion they have recently agreed. Approximately six months had passed since the agreement on exclusions in March of 2000 until the resumption of hearings in September. Neither party raised any issue with the Board over the list of exclusions at the hearing when the Board heard argument on bargaining unit descriptions. As a result, the list shall be those positions that were previously excluded by Board

[7] Dans l'affaire *TELUS Advanced Communications et autres*, [2001] CCRI n° 108, le Conseil a rendu à titre provisoire une décision concernant la description et la sphère de compétence de la nouvelle unité de négociation de TELUS, à la suite d'un scrutin de représentation:

> [31] Au moyen d'une ordonnance datée du 30 juin 2000, le Conseil a accrédité le Syndicat des travailleurs en télécommunications à titre d'agent négociateur de l'unité de négociation qui avait alors été provisoirement décrite en termes généraux:
>
> «tous les employés de l'employeur auparavant visés par les certificats d'accréditation délivrés par le Conseil au Syndicat des travailleurs en télécommunications (ordonnance du Conseil 6401-U), à la Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 348 (ordonnances du Conseil 7503-U et 7504-U) et au Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (ordonnance du Conseil 6879-U), les employés auparavant visés par la reconnaissance volontaire de la Civic Service Union Local 52 (selon la description de la convention collective entre les parties)»
>
> [32] Le Conseil a ensuite déclaré ce qui suit:
>
> «**IL EST ENTENDU** que l'unité de négociation ci-dessus, décrite en termes généraux, exclut les employés qui débordent du champ d'application de la convention collective du Syndicat des travailleurs en télécommunications. Par contre, elle inclut les employés des unités de négociation déterminées et fusionnées, et inclut expressément les employés des ventes à l'extérieur et du télémarketing, tel que le Conseil l'a ordonné auparavant.»
>
> [33] La description de l'unité de négociation unique sera la suivante:
>
> «Tous les employés de TELUS Advanced Communications, une division de TELUS Communications Inc.; TELUS Services Inc. et TELUS Advanced Services Inc.; TELUS Mobility, une division de TELUS Communications Inc. et TELUS Mobility Cellular Inc.; TELUS Communications, une division de TELUS Communications Inc. et TELUS Communications (B.C.) Ltd.; TELUS Management Services, une division de TELUS Services Inc.; Telecom Leasing Canada (TLC) Limited; et ISM Information Systems Management (B.C.) Corporation, à l'exclusion des directeurs et de ceux de niveau supérieur à celui de directeur, des directeurs généraux, des secrétaires de direction (relevant du président, du président-directeur général, du trésorier, du contrôleur et des vice-présidents), des infirmières autorisées et des médecins en titre, ainsi que du personnel exclu par le *Code canadien du travail*. À titre d'information, voir la liste suivante des postes exclus...»
>
> [34] Les parties n'ont pas encore fourni au Conseil la liste révisée des postes exclus par le passé et sur l'exclusion desquels elles se sont récemment entendues. Cela faisait quelque six mois que les parties en étaient venues à une entente sur les postes exclus (mars 2000) lorsque les audiences ont repris en septembre. Ni l'une ni l'autre des parties n'a soulevé quelque question que ce soit à l'audience au sujet de la liste des exclusions lorsque le Conseil a entendu les plaidoiries sur la description de l'unité de négociation. En conséquence, sont

order, as well as those positions which the parties agreed on March 13, 2000 would be ineligible to vote in the representational election, the results of which were certified by the Board on June 30, 2000. The Board will issue a final order once the parties clarify with the Board the revisions to the names for these positions.

(pages 16-17)

[8] In *BCT.TELUS et al.*, [2001] CIRB no. 143, dated November 19, 2001, the Board finalized the bargaining unit description, with an intention to append the detailed list of exclusions as an addendum to the certification order. The final bargaining unit description reads:

> All employees of TELUS Advanced Communications, a Division of TELUS Communications Inc.; TELUS Services Inc. and TELUS Advanced Services Inc.; TELUS Mobility, a Division of TELUS Communications Inc. and TELUS Mobility Cellular Inc.; TELUS Communications, a Division of TELUS Communications Inc. and TELUS Communications (B.C.) Ltd.; TELUS Management Services, a Division of TELUS Services Inc.; Telecom Leasing Canada (TLC) Limited; and ISM Information Systems Management (B.C.) Corporation, excluding directors and those above the rank of director, general managers, executive secretaries (reporting to the Chairman, President, Treasurer, Comptroller, and Vice Presidents), registered nurses and medical doctors, and those excluded by the *Canada Labour Code*.
>
> (pages 17-18)

[9] In *BCT.TELUS et al.*, *supra*, the Board indicated that the bargaining unit was to generally include those positions that participated in the representation vote, the results of which were certified on June 30, 2000. The Board offered further assistance to the parties in *BCT.TELUS et al.*, *supra*, when it stated:

> [41] ... In the event that the parties require any assistance with the implementation of this decision, the Board retains jurisdiction to receive any requests for assistance or to deal with any matter arising out of this decision.
>
> (page 20)

[10] A working meeting involving TELUS and the Telecommunications Workers Union (TWU) was scheduled for November 28, 2001, to deal with the finalization of the list of exclusions flowing from issuance of *BCT.TELUS et al.*, *supra*, on November 19, 2001. The Board was advised on November 20, 2001 that TELUS Mobility, a Division of TELUS Communications Inc. (TELUS Mobility), was no longer

exclus les postes qui avaient antérieurement été exclus par ordonnance du Conseil, de même que les postes dont les titulaires, tel que convenu par les parties le 13 mars 2000, n'ont pas eu le droit de participer au scrutin de représentation dont le Conseil a entériné les résultats le 30 juin 2000. Le Conseil rendra une ordonnance finale une fois que les parties lui auront communiqué les modifications à apporter à la liste des postes exclus.

(pages 16-17)

[8] Dans l'affaire *BCT.TELUS et autres*, [2001] CCRI nº 143, datée du 19 novembre 2001, le Conseil a finalisé la description de l'unité de négociation, avec l'intention d'annexer la liste détaillée des postes exclus à son ordonnance d'accréditation. La description définitive de l'unité de négociation se lit comme suit:

> Tous les employés de TELUS Advanced Communications, une division de TELUS Communications Inc.; TELUS Services Inc. et TELUS Advanced Services Inc.; TELUS Mobility, une division de TELUS Communications Inc. et TELUS Mobility Cellular Inc.; TELUS Communications, une division de TELUS Communications Inc. et TELUS Communications (B.C.) Ltd.; TELUS Management Services, une division de TELUS Services Inc.; Telecom Leasing Canada (TLC) Limited; et ISM Information Systems Management (B.C.) Corporation, à l'exclusion des directeurs et de ceux de niveau supérieur à celui de directeur, des directeurs généraux, des secrétaires de direction (relevant du président, du président-directeur général, du trésorier, du contrôleur et des vice-présidents), des infirmières autorisées et des médecins en titre, ainsi que du personnel exclu par le *Code canadien du travail*.
>
> (pages 17-18)

[9] Dans *BCT.TELUS et autres*, précitée, le Conseil a déclaré que l'unité de négociation devait globalement inclure les postes dont les titulaires avaient participé au scrutin de représentation dont les résultats avaient été entérinés le 30 juin 2000. Dans cette décision, le Conseil a continué à offrir son aide aux parties en déclarant ce qui suit:

> [41] ... Afin d'aider les parties à mettre en oeuvre la présente décision, le Conseil demeure saisi de l'affaire pour se saisir de toute demande d'aide ou pour trancher toute question découlant de la présente décision.
>
> (page 20)

[10] Les représentants de TELUS et du Syndicat des travailleurs en télécommunications (STT) devaient se réunir le 28 novembre 2001 pour mettre la dernière main à la liste des exclusions découlant de la décision *BCT.TELUS et autres*, précitée, rendue le 19 novembre 2001. Le 20 novembre 2001, le Conseil a été informé que TELUS Mobility, une division de TELUS Communications Inc. (TELUS Mobility) n'était plus

represented by the same counsel as TELUS. On November 26, 2001, the Board was formally notified that TELUS Mobility was now operated by Tele-Mobile Company (Tele-Mobile), not TELUS, and that Tele-Mobile sought status as the successor employer. Given that the meeting had been scheduled and that there would be no evidence presented at the meeting, the meeting proceeded in the absence of counsel for Tele-Mobile. As a result of the meeting, various additional issues were identified, and dates were established for the exchange of written submissions concerning those issues. Shortly after the conclusion of the meeting, Tele-Mobile was advised of the general nature of the issues raised by the TWU and was invited to submit its representations after receiving copies of the TWU's written submissions.

[11] Tele-Mobile has, with the Board's permission, filed submissions concerning implementation issues arising out of *BCT.TELUS et al., supra*. Tele-Mobile has asserted that it is the successor employer with respect to TELUS Mobility employees in British Columbia and Alberta, and that it is therefore bound by the current collective agreements covering its employees in those two provinces. However, there has been no issue raised with this panel of the Board concerning the extent of its successorship obligations, although this issue may be examined and determined by a different panel under a separate application.

II - Issues Raised by the Parties - November 28, 2001

[12] The parties indicated that there were still at least 39 job classifications in dispute between them. After considerable discussion and negotiation, the number of job classifications in dispute was initially reduced, however, the number actually increased thereafter once various lists were double-checked by the parties. In some cases, an inquiry into the employer's human resources Information Management System, SAP, was required to assist in resolving selected disagreements.

[13] The TWU raised its concern that in-scope work from British Columbia was being transferred to out-of-scope positions in Alberta. The Board advised the parties that these concerns, while significant, do not flow from the implementation of *BCT.TELUS et al., supra*. Such a preliminary ruling would not preclude the TWU from pursuing its concerns through other avenues

représentée par le même procureur que TELUS. Le 26 novembre 2001, il a aussi été officiellement avisé que TELUS Mobility était désormais exploitée par Tele-Mobile Company (Tele-Mobile) et non par TELUS, et que Tele-Mobile réclamait le statut d'employeur successeur. Comme la réunion avait été prévue à l'avance et qu'on ne devait pas déposer de preuves à cette occasion, elle a eu lieu en l'absence du procureur de Tele-Mobile. Les représentants des parties ont cerné plusieurs autres questions lors de cette réunion et se sont fixé des échéances pour échanger des observations écrites à leur égard. Peu après la fin de la réunion, Tele-Mobile a été informée de la nature générale des questions soulevées par le STT et invitée à présenter ses observations, après avoir reçu copie des observations écrites du STT.

[11] Avec l'autorisation du Conseil, Tele-Mobile a présenté des observations au sujet de la mise en oeuvre de la décision *BCT.TELUS et autres*, précitée, en déclarant être l'employeur successeur des employés de TELUS Mobility en Colombie-Britannique et en Alberta et être en conséquence liée par les convention collectives en vigueur concernant ces employés dans les deux provinces. Cela dit, aucune question n'a été soulevée auprès du Conseil en l'espèce quant à la portée des obligations de Tele-Mobile à titre d'employeur successeur, même si cette question pourrait être instruite et tranchée par un autre banc du Conseil dans le contexte d'une demande distincte.

II - Questions soulevées par les parties le 28 novembre 2001

[12] Les parties ont déclaré qu'elles ne s'entendent toujours pas sur au moins 39 classifications de postes. Après beaucoup de discussions et de négociations, le nombre des classifications de postes en litige avait d'abord commencé par baisser, quoiqu'il ait fini par augmenter après que les parties eurent contre-vérifié diverses listes. Dans certains cas, on a dû interroger le Système de gestion de l'information des ressources humaines de l'employeur (SGI) pour arriver à trancher les points litigieux.

[13] Le STT a déclaré s'inquiéter de la cession de travail relevant de sa sphère de compétence en Colombie-Britannique à des postes qui n'en relèvent pas, en Alberta. Le Conseil a fait savoir aux parties que, même si ces craintes sont notables, elles ne résultent pas de l'application de *BCT.TELUS et autres*, précitée. Cela dit, cette décision préliminaire ne saurait empêcher le

available to it, some of which may be external to the Board's processes.

[14] The TWU requested a change in wording in paragraph 34 of *BCT.TELUS et al., supra*. In particular, it sought a change to the last sentence, which read:

> [34] ... That is not to suggest that there are no positions in Alberta that could or should be included in the bargaining unit through other means at a more appropriate time.
>
> (page17)

[15] TELUS opposed this request, calling it a substantive change. The Board summarily dismissed the TWU's request. While it was recognized that paragraph 34 exclusively dealt with "employees listed as working east of Alberta," the change was not required even though it would have flowed better in the overall context of the paragraph. In dismissing the request, the Board advised the parties that the last sentence does not restrict, limit or expand the options available to the TWU in seeking the inclusion of positions either within or east of Alberta.

[16] The final issue raised by the parties dealt with implementation difficulties in the application of the TWU collective agreement to previously unrepresented employees. These issues would be dealt with through written submissions to be filed at a later date and in a subsequent hearing if necessary. These submissions were in fact received and will be dealt with below.

III - Analysis and Review of the Facts

[17] On November 28, 2001, the parties directed the Board's attention to approximately 39 job classifications in dispute between them. After a period of consultation and mediation, the number of disputed classifications was initially reduced somewhat. However, TELUS later indicated that several positions were erroneously identified as either inactive or in-scope, and that subsequent disagreement on the appropriate placement of these positions increased the actual number of job classifications in dispute.

STT de chercher à apaiser ses inquiétudes en explorant d'autres options, qui peuvent, dans certains cas, exclure une procédure devant le Conseil.

[14] Le STT a réclamé une modification du paragraphe 34 de la décision *BCT.TELUS et autres*, précitée, et plus particulièrement de sa dernière phrase, qui se lisait comme suit:

> [34] ... Cela ne veut pas dire qu'il n'y a pas de poste en Alberta qui ne pourrait pas ou qui ne devrait pas être inclus dans l'unité de négociation à un moment plus propice, en procédant d'une autre manière.
>
> (page17)

[15] TELUS s'est opposée à cette requête en disant que ce serait un changement majeur, et le Conseil l'a sommairement rejetée. Il est reconnu que le paragraphe 34 portait exclusivement sur «des employés travaillant dans les provinces situées à l'est de l'Alberta», mais le changement ne s'imposait pas, même si le résultat aurait été plus coulant dans le contexte global du paragraphe. En rejetant cette requête, le Conseil a déclaré aux parties que la dernière phrase ne restreint, ne limite ni n'accroît les possibilités de recours du STT pour chercher à obtenir l'inclusion de postes tant en Alberta qu'à l'est de cette province.

[16] La dernière question que les parties ont soulevée portait sur les difficultés de mise en oeuvre de l'application de la convention collective du STT à des employés qui n'étaient pas syndiqués auparavant. Ces questions allaient être tranchées sur la foi des observations écrites que les parties devaient soumettre à une date ultérieure, ainsi que grâce à une nouvelle audience, au besoin. Les observations ont bel et bien été reçues et nous allons les aborder ci-dessous.

III - Analyse et examen des faits

[17] Le 28 novembre 2001, les parties ont déclaré au Conseil qu'elles ne s'entendaient toujours pas sur quelque 39 classifications de postes. Après une période de consultations et de médiation, le nombre de ces classifications contestées a d'abord commencé par baisser un peu, mais TELUS a plus tard déclaré que plusieurs postes avaient au départ été considérés comme inactifs ou comme relevant de la sphère de compétence du syndicat, mais qu'une mésentente ultérieure sur l'inclusion de ces postes a eu pour effet de faire augmenter le nombre de classifications de postes contestées.

[18] A revised list of exclusions will be specifically addressed and enumerated at the end of this decision.

[19] After having reviewed all of the facts surrounding selected disputed classifications and positions specifically addressed through oral or written submissions, the Board has made the determinations as outlined below.

Administration Assistant

[20] The Administration Assistant shall be an excluded position in Alberta, but remains as included in British Columbia. Consistent with the suggestion of TELUS' counsel, those people classified as administration assistants in Alberta shall have their job title changed to minimize future difficulties and confusion. There was no dispute that the positions within this general classification were historically in-scope in British Columbia and out-of-scope in Alberta. Neither party was able to advise the Board that the job duties were significantly similar so as to justify similar treatment in their scope placement by the Board. Limited information was a continual problem experienced by both the Board and the TWU. The lack of communication of the necessary information will be addressed later on in this decision.

CPE Designer and CPE Applications Designer

[21] The CPE Designer is a generic position under the employer's classification system, with some incumbents in that position having participated in the representation vote. While the Board recognizes that TELUS has indicated that its SAP system has identified this position as a new position that was reactivated November 28, 2001, that does not change the evaluation of the existing position at the time when the representation vote was held. The evidence disclosed that the work of the CPE Designer was previously performed under the excluded job title of Customer Services Advisor by D. Fenske since March 1, 1998, by S. Mouillierat since January 5, 1998, and by K. Schlese since March 1, 1998, all of whom have now been re-classified as CPE applications designers. The position of Customer Services Advisor is no longer a disputed position. The CPE Designer should be included in the bargaining unit given that some individuals with this position had voted. The CPE Applications Designer will be an

[18] Je présente à la fin de la présente décision une liste révisée des exclusions.

[19] Après avoir pris connaissance de tous les faits relatifs à certaines classifications et postes contestés expressément visés dans les plaidoiries ou observations écrites des parties, le Conseil est arrivé aux conclusions qui sont énoncées ci-dessous.

Agent préposé à l'administration

[20] Le poste d'agent préposé à l'administration sera exclu en Alberta, mais restera inclus en Colombie-Britannique. Conformément à la proposition du procureur de TELUS, le titre du poste des personnes classifiées comme agents préposés à l'administration en Alberta sera changé de façon à minimiser les difficultés et la confusion dans l'avenir. Il n'est pas contesté que les postes correspondant à cette classification générale tombaient traditionnellement dans la sphère de compétence de l'unité de négociation en Colombie-Britannique, mais pas en Alberta. Ni l'une ni l'autre des parties n'a réussi à convaincre le Conseil que les fonctions de ces postes se ressemblaient suffisamment pour justifier qu'il les inclue tous deux dans la sphère de compétence. La quantité d'information, qui a été communiquée de façon restreinte, a constamment nui tant au Conseil qu'au STT à cet égard; je reviendrai plus loin sur le manque de communication de l'information nécessaire.

Concepteur de GPC et concepteur des applications de GPC

[21] Le poste de concepteur de GPC est un poste générique dans le système de classification de l'employeur, et certains de ses titulaires ont participé au scrutin de représentation. Bien que le Conseil reconnaisse que TELUS a déclaré que son SGI considère ce poste comme nouveau, qui a été réactivé le 28 novembre 2001, cela ne change en rien l'évaluation du poste existant au moment de la tenue du scrutin de représentation. La preuve a révélé que le travail du concepteur de GPC était auparavant effectué par les titulaires des postes exclus de conseiller, service à la clientèle, soit par D. Fenske depuis le 1er mars 1998, par S. Mouillierat depuis le 5 janvier 1998 et par K. Schlese depuis le 1er mars 1998; tous les trois sont maintenant reclassifiés concepteurs des applications de GPC. Le poste de conseiller, service à la clientèle n'est plus en litige. Le poste de concepteur de GPC devrait être inclus dans l'unité de négociation, étant donné que certains de ceux qui l'occupent ont participé au scrutin.

excluded position because those who have already been reclassified were in positions that are no longer disputed as excluded ones.

Customer Care Consultant

[22] The Customer Care Consultant and Customer Care Project Manager were new positions created after the representation vote. TELUS advised that the work of the Customer Care Consultant has been performed under the previously excluded titles of Business Analyst and Operations Consultant. R. Nordstrom had been a Business Analyst since June 1, 1998; and D. Doi was an Operations Consultant since November 22, 1999. Both of these incumbents were previously excluded from the bargaining unit. But for the undisputed evidence that these two incumbents worked in positions that were outside the bargaining unit, the creation of a new classification would have automatically placed the position within the bargaining unit. While the Board is willing to exclude this position, the inconsistency in the use of the generic term "Consultant" is troubling. The Board would recommend that TELUS attempt to identify positions with terms in such a manner that the use of the term would more readily determine whether it falls inside or outside of the scope of the bargaining unit.

Customer Care Project Manager

[23] The Customer Care Project Manager would normally be considered to fall within the same situation as Customer Care Consultant. In this case, the words "customer care" described the type of project to be managed. The evidence was sufficient for the Board to conclude that this position should properly be excluded. The incumbent, R. Edgar, held the position of Project Manager since December 1, 1997, and his job title was changed to Customer Care Project Manager. There was no identifiable change in job duties brought to the Board's attention.

Manager- Financial Planning Analysis and Reporting

[24] The position had existed as an excluded position prior to the representation vote. On that basis, the position remains out-of-scope.

Le poste de concepteur des applications de GPC sera exclu, parce que ceux qui ont déjà été reclassifiés occupaient des postes qui ne sont plus contestés en tant que poste exclus.

Conseiller pour la clientèle

[22] Les postes de conseiller pour la clientèle et de gestionnaire de projet pour la clientèle sont des nouveaux postes créés après le scrutin de représentation. TELUS a déclaré que le travail du poste de conseiller pour la clientèle avait été accompli auparavant par les titulaires des postes déjà exclus d'analyste des activités commerciales et de conseiller, opérations. R. Nordstrom est analyste des activités commerciales depuis le 1er juin 1998, tandis que D. Doi était conseiller, opérations depuis le 22 novembre 1999. Les deux étaient auparavant exclus de l'unité de négociation. S'il n'était pas contesté qu'ils travaillaient dans des postes ne faisant pas partie de l'unité de négociation, la création d'une nouvelle classification les aurait automatiquement inclus dans ladite unité. Bien que le Conseil soit disposé à exclure ce poste, le manque d'uniformité d'utilisation du terme générique «conseiller» est troublant. Le Conseil recommanderait que TELUS tente de décrire les postes en employant des termes tels que leur emploi permettrait de déterminer plus facilement s'ils relèvent ou pas de la sphère de compétence de l'unité de négociation.

Gestionnaire de projet pour la clientèle

[23] Le poste de gestionnaire de projet pour la clientèle serait normalement considéré comme étant dans la même situation que celui de conseiller pour la clientèle, quoique la façon de le décrire corresponde au type de projet à gérer. La preuve a convaincu le Conseil qu'il serait logique d'exclure ce poste. Son titulaire, R. Edgar, était gestionnaire de projet depuis le 1er décembre 1997, et le titre de son poste a été changé pour celui de gestionnaire de projet pour la clientèle. On n'a signalé au Conseil aucun changement identifiable des fonctions du poste.

Gestionnaire, analyse de la planification financière et rapports

[24] Le poste existait et était exclu avant le scrutin de représentation. À la lumière de cette information, il demeure exclu de l'unité de négociation.

Administrative Services Manager

[25] The Administrative Services Manager position was occupied from December 1985 to September 1988 and from January 1994 to 97 and from April 1998 to June 2000. The current incumbents occupied it commencing January 2001. Although specifically requested by the Board, the names of the prior incumbents were not provided to the Board so that it could determine whether this position was a newly created position after the representation vote. Since the Board also relies upon the union's vigilance in verifying factual statements presented to the Board, the absence of the requested information prevented the Board from concluding that the position ought to be excluded. Accordingly, the position shall be within the scope of the bargaining unit.

Business Internet - Business Manager

[26] TELUS asserted that the Business Internet - Business Manager position was a specialty position under the general position title of Business Manager, excluded by the Board in *BCT.TELUS et al.*, *supra*. As such, it was argued that it should be similarly excluded. The Board is troubled by the continual blurring of position names. If the position is a Business Manager position, then it would be excluded and there would be no need to list a separate sub-category of positions within the general job classification of Business Manager. If it is not a "type" of Business Manager, then it would be a new classification for which no information was provided and which TELUS must seek exemption through its own section 18 application. Accordingly, there will not be a listed exclusion for Business Internet- Business Manager on the presumption that it constitutes a sub-category of the excluded position of Business Manager.

Business Support Manager

[27] The Business Support Manager position was a consolidated position from several previously excluded positions. However, TELUS has not provided the requested information concerning incumbents or previous position titles in order that the Board was able

Gestionnaire, services administratifs

[25] Les postes de gestionnaire, services administratifs ont été occupés de décembre 1985 à septembre 1988, puis de janvier 1994 à 1997 et d'avril 1998 à juin 2000; les titulaires actuels ont commencé à les occuper en janvier 2001. Bien que le Conseil l'ait expressément demandé, les noms des anciens titulaires ne lui ont pas été communiqués, alors qu'il aurait voulu les avoir pour déterminer s'il s'agissait d'un poste nouvellement créé depuis le scrutin de représentation. Comme le Conseil se fie aussi à la vigilance du syndicat pour vérifier les faits qui lui sont soumis, l'absence des renseignements qu'il avait réclamés l'a empêché de conclure que le poste devrait être exclu. Par conséquent, le poste sera réputé tomber dans la portée de l'unité de négociation.

Gestionnaire des activités commerciales, Internet affaires

[26] TELUS a fait valoir que le poste de gestionnaire des activités commerciales, Internet affaires était un poste spécialisé correspondant au titre général du poste de gestionnaire des activités commerciales, qui avait été exclu par le Conseil dans *BCT.TELUS et autres*, précitée. Par conséquent, TELUS maintenait qu'il devrait aussi être exclu. Ces changements continuels des titres de postes déplaît au Conseil. Si ce poste est un poste de gestionnaire des activités commerciales, il devrait être exclu, de sorte qu'il ne sera pas nécessaire d'établir une sous-catégorie distincte de postes dans la classification générale des postes de gestionnaire des activités commerciales. Par contre, si le poste ne correspond pas à un «type» de gestionnaire des activités commerciales, il s'agirait d'une nouvelle classification pour laquelle TELUS n'a pas fourni d'information, de sorte qu'elle devrait en demander l'exclusion dans le contexte de sa propre demande présentée en vertu de l'article 18. Présumant que le poste de gestionnaire des activités commerciales, Internet affaires serait une sous-catégorie du poste exclu de gestionnaire des activités commerciales, le Conseil n'inscrira pas dans la liste d'exclusions le poste de gestionnaire des activités commerciales, Internet affaires.

Gestionnaire, soutien des activités commerciales

[27] Le poste de gestionnaire, soutien des activités commerciales est le fruit de la fusion de plusieurs postes déjà exclus. Néanmoins, TELUS n'a pas fourni l'information demandée sur les titulaires ou sur les anciens titres du poste qui aurait permis au Conseil de

to confirm the general information provided by TELUS. The only specific information concerned the work of Fred DesRochers, who performed **comparable** work in the excluded position of Resource Supervisor since June 1, 1996. Comparable work examples were not the type of information requested by the Board, and, accordingly, this position must be included in the bargaining unit until such time as specific and relevant information becomes available and is presented to the Board in the proper manner.

Major Projects Manager

[28] The Major Projects Manager position was occupied from January 2000 to May 2001 by a named incumbent and had been filled on an interim basis only around the date of the hearings. Given that there was an incumbent in the position who did not participate in the representation vote, the position should be excluded from the bargaining unit.

Manager - Client Service Management

[29] The Manager-Client Service Management position is a new position that flowed from a consolidation of previously excluded positions. The work of this position was previously performed by B. Wright from June 1998 to August 2001 (who was subsequently replaced by M. Ross) under the excluded title of Manager-Service Assurance (Alberta). In B.C., the work was done by D. Way from August 1997 to January 2001 (who was subsequently replaced by L. Stevenson) under the excluded title of Business Manager. On the balance of the evidence, the Board is satisfied that this consolidated position should be excluded from the bargaining unit.

Marketing Coordinator

[30] The Marketing Coordinator position was originally an excluded position prior to the representation vote. However, it was only created in 1996, filled for a three-year period and was subsequently left vacant from August 1999 to June 2001. After considering all of these factors, the Marketing Coordinator position does not have a significant history as an excluded position and falls into the category of a newly created position, post-certification. Accordingly, subject to a detailed review of the job duties by the Board at a later date, the position will be included in the bargaining unit.

confirmer les renseignements d'ordre général qu'elle lui a donnés. Les seuls renseignements spécifiques portaient sur le travail de Fred DesRochers, qui s'acquittait de tâches **comparables** quand il a occupé le poste exclu de superviseur des ressources, à partir du 1er juin 1996. Les exemples de tâches comparables ne correspondent pas à l'information que le Conseil avait réclamée, de sorte que ce poste doit être inclus dans l'unité de négociation jusqu'à ce que des renseignements spécifiques pertinents soient disponibles et soient présentés au Conseil de la façon voulue.

Gestionnaire de grands projets

[28] Le poste de gestionnaire de grands projets a été occupé de janvier 2000 à mai 2001 par un titulaire dont le nom a été fourni au Conseil; il n'était doté qu'à titre intérimaire autour de la date des audiences. Comme ce poste avait un titulaire qui n'a pas participé au scrutin de représentation, il devrait être exclu de l'unité de négociation.

Gestionnaire, gestion du service à la clientèle

[29] Le poste de gestionnaire, gestion du service à la clientèle est un nouveau poste résultant de la fusion de postes déjà exclus. Ses tâches étaient accomplies auparavant par B. Wright, de juin 1998 à août 2001, puis par M. Ross, sous le titre exclu de gestionnaire, assurance de la qualité (Alberta). En Colombie-Britannique, le travail a été accompli d'août 1997 à janvier 2001 par D. Way (ensuite remplacé par L. Stevenson), qui avait le titre exclu de gestionnaire des activités commerciales. Selon la règle de prépondérance des probabilités, le Conseil estime que ce poste fusionné devrait être exclu de l'unité de négociation.

Coordonnateur du marketing

[30] Le poste de coordonnateur du marketing était exclu avant le scrutin de représentation. Toutefois, il n'a été créé qu'en 1996 et doté pour une période de trois ans, après quoi il est resté vacant d'août 1999 à juin 2001. Compte tenu de tous ces facteurs, le Conseil est d'avis que l'exclusion du poste de coordonnateur du marketing n'est pas historiquement significative, de sorte que le poste tombe dans la catégorie des postes nouvellement créés après l'accréditation. Par conséquent, sous réserve d'un examen détaillé des fonctions du poste par le Conseil à une date ultérieure, il sera inclus dans l'unité de négociation.

Manager - Corporate Support

[31] The Manager - Corporate Support position is a newly created position since the date of the representation vote. While some information was submitted to the Board that would suggest it may have managerial responsibilities to warrant exclusion, the information was insufficient (nor was this the identified purpose of these hearings) for the Board to conduct a complete review of the position concerning its inclusion or exclusion. The Manager - Corporate Support position will therefore be included in the bargaining unit until a detailed review of the job duties and responsibilities is undertaken.

Manager - Product Marketing

[32] The Manager-Product Marketing position is a newly created position, intended to consolidate similar work under one new title. TELUS asserts that as a result of integration, the job titles of employees performing the work of the Manager-Product Marketing position were changed to this new job title from the former titles of Product Marketing Manager and Product Managers. The Product Marketing Manager position was an excluded position. The Product Manager position in the Long Distance area was replaced in 1997 by the Program Development Manager, an excluded position, according to correspondence dated February 11, 1997 sent to Neil Morrison of the TWU from Sharon Kondra of TELUS. The incumbents, C. Anderson and D. Goodwin, held the title of Product Manager since January 1999 and at least November 1997, respectively. On this basis, the position will be excluded from the bargaining unit.

Manager - Real Estate Operations

[33] The Manager - Real Estate Operations position was created and filled after the representation vote certified by the Board on June 30, 2000. The position is inactive at TELUS but is active under the newly created corporate entity, Tele-Mobile Company, which operates under the brand name, TELUS Mobility. On the basis of the above facts, the position is within the bargaining unit until such time as the Board conducts a detailed review of the position.

Gestionnaire, soutien de l'entreprise

[31] Le poste de gestionnaire, soutien de l'entreprise est un poste nouveau créé depuis le scrutin de représentation. Bien que TELUS ait soumis au Conseil des renseignements laissant entendre qu'il pourrait avoir des responsabilités de gestion justifiant son exclusion, ces renseignements n'étaient pas suffisants (et ce n'était pas non plus la raison d'être déclarée de l'audience) pour que le Conseil puisse réaliser l'analyse complète du poste qui lui permettrait de se prononcer en connaissance de cause sur son inclusion ou son exclusion. Le poste de gestionnaire, soutien de l'entreprise, sera par conséquent inclus dans l'unité de négociation jusqu'à ce qu'un examen détaillé de ses fonctions et responsabilités soit mené à bien.

Gestionnaire, marketing des produits

[32] Le poste de gestionnaire, marketing des produits a été nouvellement créé pour regrouper des tâches analogues sous un nouveau titre. TELUS fait valoir que, par suite de l'intégration, les titres de postes de gestionnaire, marketing des produits ont cessé d'être ceux de gestionnaire du marketing des produits et de gestionnaire des produits. Le poste de gestionnaire du marketing des produits était exclu. Le poste de gestionnaire des produits dans le secteur des interurbains a été remplacé en 1998 par celui de gestionnaire du développement des programmes, un poste exclu, d'après une lettre envoyée le 11 février 1997 à Neil Morrison, du STT, par Sharon Kondra, de TELUS. Les titulaires, C. Anderson et D. Goodwin, étaient détenteurs du titre de gestionnaire des produits respectivement depuis janvier 1999 et depuis au moins novembre 1997. En tenant compte de ces informations, le poste sera exclu de l'unité de négociation.

Gestionnaire, opérations immobilières

[33] Le poste de gestionnaire, opérations immobilières a été créé et doté après la tenue du scrutin de représentation organisé par le Conseil le 30 juin 2000. Il est inactif chez TELUS, mais actif dans l'entreprise nouvellement créée qu'est Tele-Mobile Company, faisant affaire sous le nom de TELUS Mobility. Compte tenu de ces faits, le poste sera inclus jusqu'à ce que le Conseil ait pu en faire un examen détaillé.

Tax Advisor

[34] The Tax Advisor position is a newly titled position performing the same duties as the Taxation Advisor position. The latter position has been occupied continuously since at least November 1997 by P. Wynn and K. Bagnold. On the basis of the information provided, this position should be excluded from the bargaining unit. However, the position of Taxation Advisor is still active and TELUS intends to reclassify L. Falconer from a Tax Advisor to a Taxation Advisor, to minimize any confusion. As such, there is no need to add tax advisor to the list of exclusions, given that the position of Taxation Advisor has been excluded.

Conseiller fiscal

[34] Le poste de conseiller fiscal a un nouveau titre, mais ses fonctions sont identiques à celles du poste de conseiller en fiscalité, lequel a été occupé sans interruption depuis au moins novembre 1997 par P. Wynn et K. Bagnold. Sur la foi de l'information produite, ce poste devrait être exclu de l'unité de négociation. Toutefois, le poste de conseiller en fiscalité est encore actif et TELUS a l'intention de reclassifier L. Falconer, qui occupe un poste de conseiller fiscal, pour en faire un conseiller en fiscalité, de façon à minimiser les risques de confusion. En somme, il n'est pas nécessaire d'ajouter le poste de conseiller fiscal à la liste des exclusions, étant donné que le poste de conseiller en fiscalité est exclu.

Customer Service/Administration Manager

[35] The Customer Service/Administration Manager position has been filled since December 1998 by N. Wilson, who did not participate in the representation vote. On that basis, the position should be excluded from the bargaining unit.

Gestionnaire, service à la clientèle/administration

[35] Le poste de gestionnaire, service à la clientèle/administration est occupé depuis décembre 1998 par N. Wilson, qui n'a pas participé au scrutin de représentation. Par conséquent, il devrait être exclu de l'unité de négociation.

Manager - Client Project Management

[36] The work of the Manager-Client Project Management position has been continuously performed, both prior to and subsequent to June 30, 2000, by several previously excluded positions, including the positions of Project Manager (B.C.), Implementation Manager, Client Project Manager and Senior Client Project Manager. The last three positions were in Alberta. H. Foskett started as Project Manager (B.C.) on March 26, 2000, B. Canfield started as Project Manager (B.C.) on January 1, 2000, D. Clay started as Implementation Manager on September 1, 1997, and K. Hauge started as Client Project Manager on November 9, 1997. On July 2, 2001, the job position titles of all of these individuals changed to Manager-Client Project Management. Accordingly, the Manager-Client Project Management position will be excluded from the bargaining unit.

Gestionnaire, gestion de projets pour les clients

[36] Le travail du poste de gestionnaire, gestion de projets pour les clients a été accompli sans interruption aussi bien avant le 30 juin 2000 que depuis par les titulaires de plusieurs postes qui étaient exclus auparavant, y compris ceux de gestionnaire de projet (C.-B.), de gestionnaire de la mise en oeuvre, de gestionnaire de projets pour les clients et de gestionnaire principal de projets pour les clients, ces trois derniers postes étant en Alberta. H. Foskett a commencé à travailler comme gestionnaire de projet (C.-B.) le 26 mars 2000, et B. Canfield en a fait autant le 1er janvier 2000; D. Clay a commencé à travailler comme gestionnaire de la mise en oeuvre le 1er septembre 1997, tandis que K. Hauge a débuté comme gestionnaire de projets pour les clients le 9 novembre 1997. Le 2 juillet 2001, les titres des postes de toutes ces personnes ont changé puisqu'ils sont tous devenus des gestionnaires, gestion de projets pour les clients. Par conséquent, le poste de gestionnaire, gestion de projets pour les clients sera exclu de l'unité de négociation.

Manager - Network Standards and Support

[37] The Manager - Network Standards and Support position was presumably an excluded position on the

Gestionnaire, normes et soutien du réseau

[37] Le poste de gestionnaire, normes et soutien du réseau était probablement exclu à la date du scrutin de

date of the representation vote. Although TELUS provided the name of the latest incumbent, who was hired in February 2001 after the position was left vacant from October 2000 to January 2001, it failed to provide the name of the incumbent who was in the position from September 1995 to September 2000, which covered the date of the vote. As such, the Board was unable to verify whether this individual participated in the representation vote. Therefore, the Board has no alternative but to include the position in the bargaining unit at this time.

Manager - Production Management

[38] The Manager - Production Management position has been vacant for considerable periods of time since its creation in June 1989. The current incumbent was hired in June 2001. No information was provided about the incumbent who held the position during the time of the vote. For the same reasons as those concerning the Manager-Network Standards and Support position, the Board must include the position in the bargaining unit at this time.

Manager - Process Integration

[39] The Manager - Process Integration position consolidates the work previously done under the excluded titles of Manager-Emerging Services (Alberta) and Dispatch Analysis Centre Manager (B.C.). The position manages a number of management employees. Effective January 2001, the new title of Manager-Process Integration was assigned to G. Cook, formerly the Manager-Emerging Services since July 1999 and to P. Jacobs, formerly Dispatch Analysis Centre Manager since June 1996. Accordingly, this position shall be excluded from the bargaining unit.

Manager - Special Projects

[40] The Manager - Special Projects position was vacant at the time of the representation vote. It was not filled until November 2001. No information was provided concerning the names of previous incumbents. The position is therefore considered as a new position created after the representation vote. On the basis of the above facts, the position is within the bargaining unit until such time as the Board conducts a detailed review of the position.

représentation. Bien que TELUS ait donné au Conseil le nom de son dernier titulaire, qui a été embauché en février 2001, après que le poste eut été vacant d'octobre 2000 à janvier 2001, elle ne lui a pas donné le nom de la personne qui l'occupait de septembre 1995 à septembre 2000, soit la période entourant la date du scrutin. Le Conseil a donc été incapable de déterminer si l'intéressé avait participé au scrutin de représentation, de sorte qu'il n'a d'autre choix que d'inclure le poste dans l'unité de négociation pour le moment.

Gestionnaire, gestion de la production

[38] Le poste de gestionnaire, gestion de la production est resté longtemps vacant depuis sa création en juin 1989. Son titulaire actuel a été embauché en juin 2001. TELUS n'a fourni aucune information sur la personne qui occupait le poste au moment du scrutin. Pour les mêmes raisons que dans le cas du poste de gestionnaire, normes et soutien du réseau, le Conseil doit inclure ce poste dans l'unité de négociation pour le moment.

Gestionnaire, intégration des méthodes

[39] Le poste de gestionnaire, intégration des méthodes regroupe des tâches accomplies auparavant par les titulaires des postes exclus de gestionnaire, services évolutifs (Alberta) et de gestionnaire du centre d'analyse de la répartition (C.-B.). Le titulaire dirige plusieurs employés de gestion. Depuis janvier 2001, le nouveau titre de gestionnaire, intégration des méthodes a été attribué à G. Cook, qui était auparavant gestionnaire des services évolutifs (depuis juillet 1999), ainsi qu'à P. Jacobs, auparavant gestionnaire du centre d'analyse de la répartition (depuis juin 1996). Ce poste sera donc exclu de l'unité de négociation.

Gestionnaire, projets spéciaux

[40] Le poste de gestionnaire, projets spéciaux était vacant au moment du scrutin de représentation; il n'a été doté qu'en novembre 2001. TELUS n'a pas fourni au Conseil les noms des anciens titulaires. Le poste est donc considéré comme un poste nouveau créé après le scrutin de représentation. Par conséquent, il est inclus dans l'unité de négociation jusqu'à ce que le Conseil en ait fait un examen détaillé.

Manager - Technology Education

[41] The Manager - Technology Education position represents an evolution of various excluded positions. Since December 1985, the current incumbent, M. Keam, performed work under the excluded titles of Plant Training Instructor, Instructor/Developer, Training Manager and, most recently, Manager - Technology Education. The previous job titles are not inactive or redundant as others continue to fill those titles, albeit with a different focus. Accordingly, the Board has determined that this position should be excluded from the bargaining unit.

Manager - Transition Management

[42] The Manager - Transition Management position was originally created in November 1990 and was only active until May 1992. It remained vacant from then until it was reactivated in August 2001, more than one year after the representation vote. On that basis, it is a new position created after the vote and shall be within the bargaining unit until such time as the Board conducts a detailed review of the position.

Operational Support Specialist

[43] TELUS asserted that the Operational Support Specialist position is the same position as the Operational Support Manager, an excluded position. It later submitted that it was the same position as the Operational Support Analyst, also an excluded position. In spite of this inconsistency, the incumbents in this position did not vote. This position will not be listed as excluded, as it is already covered by either the Operational Support Manager or the Operational Support Analyst exclusion. For clarification purposes, operational support specialists are not included in the bargaining unit and their current title should be changed to reflect the actual name under which the exclusion was granted.

Operations Analyst

[44] The Operations Analyst position was created in November 1997, and the current incumbent has been in that position since July 1998. The incumbent did not participate in the representation vote. On that basis, the Operations Analyst position will be excluded from the bargaining unit.

Gestionnaire, éducation en technologie

[41] Le poste de gestionnaire, éducation en technologie est le fruit de l'évolution de divers postes exclus. Depuis décembre 1985, son titulaire actuel, M. Keam, a travaillé dans des postes d'agent de formation en atelier, d'agent de formation/de perfectionnement, de gestionnaire de la formation et plus récemment de gestionnaire, éducation en technologie, tous des postes exclus. Les anciens titres de ces postes ne sont pas inactifs et ne font pas double emploi, puisque d'autres continuent à les occuper, quoique l'accent soit désormais mis sur autre chose. Le Conseil a donc conclu que ce poste devrait être exclu de l'unité de négociation.

Gestionnaire, gestion de la transition

[42] Le poste de gestionnaire, gestion de la transition a été créé en novembre 1990, mais n'a été actif que jusqu'en mai 1992. Depuis, il est resté vacant jusqu'à sa réactivation en août 2001, plus d'un an après le scrutin de représentation. Par conséquent, c'est un nouveau poste, créé après le scrutin, et il sera inclus dans l'unité de négociation jusqu'à ce que le Conseil en ait fait un examen détaillé.

Spécialiste du soutien opérationnel

[43] TELUS a déclaré que le poste de spécialiste du soutien opérationnel est le même que celui de gestionnaire du soutien opérationnel, qui est exclu, en déclarant plus tard que c'est le même poste que celui d'analyste du soutien opérationnel, lui aussi exclu. Nonobstant ce manque d'uniformité, le fait est que les titulaires de ce poste n'ont pas voté. Le poste ne sera toutefois pas sur la liste des postes exclus, puisqu'il est déjà visé par l'exclusion des postes soit de gestionnaire du soutien opérationnel, soit d'analyste du soutien opérationnel. Par souci de clarté, je précise que les spécialistes du soutien opérationnel ne sont pas inclus dans l'unité de négociation, et que leur titre actuel devrait être remplacé par celui pour lequel l'exclusion a été accordée.

Analyste des opérations

[44] Le poste d'analyste des opérations a été créé en novembre 1997, et son titulaire actuel, qui l'occupe depuis juillet 1998, n'a pas participé au scrutin de représentation. Par conséquent, il sera exclu de l'unité de négociation.

Payroll and Benefits Supervisor

[45] The Payroll and Benefits Supervisor position no longer exists, as it was changed to Employee Benefits Supervisor, a position which the parties have agreed as excluded. On that basis, the Board has determined that the position title of Payroll and Benefits Supervisor does not need to be identified as excluded from the bargaining unit.

Program Director

[46] The Program Director position has been filled in the past by people who held the title of Senior Project Manager. The Board accepts the suggestion that the work of the Senior Project Manager would have been performed by a person who was at least a Director, Assistant Vice-President or Vice-President level and therefore would be excluded from the bargaining unit. Accordingly, the Program Director position would be excluded from the bargaining unit.

Property Manager

[47] The Property Manager position replaces the Manager - Property position, an agreed-upon excluded position. Therefore, the substitution on the list of exclusions shall reflect this.

Purchasing and Inventory Management Manager

[48] The Purchasing and Inventory Management Manager position was filled during the time of the representation vote with an individual who did not participate in the vote. That individual held the position from May 1, 1999 to March 30, 2001. Accordingly, the position will be excluded from the bargaining unit.

Regional Operations Manager

[49] The Regional Operations Manager position was vacant at the time of the representation vote. It was filled in July 2001, after having been vacant for approximately two years. While it may properly be an excluded position on the basis of the job functions and responsibilities, such a review was outside the scope of the current Board analysis. Subject to any agreement between the parties to the contrary and due notification of such an agreement to the Board, the Regional Operations Manager position will be an in-scope

Superviseur, paye et avantages

[45] Le poste de superviseur, paye et avantages n'existe plus, puisqu'il est devenu celui de superviseur des avantages des employés, un poste que les parties reconnaissent comme exclu. Par conséquent, le Conseil a déterminé que le titre du poste de superviseur, paye et avantages, n'a pas besoin d'être identifié comme poste exclu de l'unité de négociation.

Directeur de programme

[46] Le poste de directeur de programme a été occupé dans le passé par des personnes appelées gestionnaires principaux de projet. Le Conseil accepte le raisonnement que les tâches des gestionnaires principaux de projet auraient été accomplies par une personne qui était au moins un directeur, un vice-président adjoint ou un vice-président, de sorte que ce poste aurait été exclu de l'unité de négociation. Le poste de directeur de programme en sera donc exclu lui aussi.

Gestionnaire des biens

[47] Le poste de gestionnaire des biens remplace le poste de gestionnaire, biens, qui doit être exclu d'après les deux parties. Sa substitution sur la liste des exclusions le reflétera.

Gestionnaire, acquisition et gestion de l'inventaire

[48] Le poste de gestionnaire, acquisition et gestion de l'inventaire était occupé au moment du scrutin de représentation par une personne qui n'y a pas participé et qui est restée en poste du 1er mai 1999 au 30 mars 2001. Par conséquent, il sera exclu de l'unité de négociation.

Gestionnaire des opérations régionales

[49] Le poste de gestionnaire des opérations régionales était vacant au moment du scrutin de représentation. Il a été doté en juillet 2001, après être resté vacant environ deux ans. C'était peut-être un poste exclu à juste titre en raison de ses fonctions et de ses responsabilités, mais l'examen qui aurait permis de le déterminer déborde le cadre de la présente analyse du Conseil. Sous réserve d'une entente quelconque sur le contraire entre les parties et de la communication en bonne et due forme de cette entente au Conseil, le

position until such time as the Board conducts a detailed review of the position.

Warehouse Manager

[50] TELUS asserted that the Warehouse Manager position was the same as the Warehouse Supervisor position, an undisputed excluded position. The TWU did not agree with this. The Board was provided with a list of incumbents in the current position. On the basis of the submissions, the Board accepts that the Warehouse Manager position is excluded from the bargaining unit. However, the TWU is advised to be vigilant in ensuring that TELUS does not establish both a Warehouse Supervisor and a Warehouse Manager with responsibilities over the same operation. The Board is not granting an exclusion for both a Warehouse Supervisor and a Warehouse Manager working in the same warehousing operation, but is merely accepting the assertion that these two positions are different positions having the same general responsibilities.

Administrative Support IV

[51] The Administrative Support IV position was a supervisory position, although it was suggested on at least one occasion that it was a redundant position. One person in this position voted by mistake whereas three other incumbents, whose title was Training Coordinator, did not vote. These positions were specifically agreed upon by the parties as excluded positions, having previously been in the CSU Local 52's bargaining unit. Accordingly, these positions shall be excluded from the bargaining unit.

Audit Clerk

[52] The Audit Clerk position should be excluded from the bargaining unit. Although one Audit Clerk from Alberta voted in error, her peer in British Columbia is a Secretary II, an excluded position. Another Audit Clerk was listed with the wrong title and should have been listed as a Director's Assistant, an in-scope position. On the whole of the evidence, there was little dispute concerning the exclusion of this position.

postede gestionnaire des opérations régionales sera considéré comme relevant de la portée de l'unité de négociation jusqu'à ce que le Conseil en ait fait un examen détaillé.

Gestionnaire d'entrepôt

[50] TELUS a déclaré que le poste de gestionnaire d'entrepôt était le même que celui de superviseur d'entrepôt, un poste dont l'exclusion n'était pas contestée. Le STT a rejeté cet argument. Le Conseil a reçu une liste des titulaires du poste actuel. Sur la foi des observations, il accepte d'exclure le poste de gestionnaire d'entrepôt de l'unité de négociation, mais invite le STT à rester vigilant, pour s'assurer que TELUS ne créera pas des postes de superviseur d'entrepôt et de gestionnaire d'entrepôt responsables des mêmes fonctions. Le Conseil n'accorde pas d'exclusion pour les postes de superviseur d'entrepôt et de gestionnaire d'entrepôt travaillant au même entrepôt, mais se contente d'accepter la déclaration de TELUS que les deux postes sont différents, quoiqu'avec les mêmes responsabilités globales.

Soutien administratif niveau IV

[51] Le poste de soutien administratif niveau IV était un poste de supervision, bien qu'on ait laissé entendre au moins une fois qu'il faisait double emploi. Un des occupants de ce poste a participé au scrutin par erreur, tandis que trois autres, portant le titre de coordonnateur de la formation, n'y ont pas participé. Les parties avaient expressément reconnu que ces postes devaient être exclus puisqu'ils faisaient auparavant partie de l'unité de négociation de la section locale 52 du CSU. Ils seront donc exclus de l'unité de négociation.

Commis préposé à la vérification

[52] Le poste de commis préposé à la vérification devrait être exclu de l'unité de négociation. Bien qu'un commis préposé à la vérification de l'Alberta ait participé au scrutin par erreur, son homologue de la Colombie-Britannique est un secrétaire niveau II (un poste exclu). Un autre commis préposé à la vérification a été identifié avec le mauvais titre; il aurait dû figurer sur la liste comme adjoint d'un directeur, ce qui est un poste dans la sphère de compétence de l'unité de négociation. Compte tenu de toute la preuve, l'exclusion de ce poste n'était guère contestable.

Business Consultant and Primary Business Consultant

[53] The Business Consultant and Primary Business Consultant positions are both in-scope positions. TELUS agreed that the Business Consultant position should be in-scope. The Primary Business Consultant title was also on the voters' list. No further information was provided on the Primary Business Consultant position that would justify its exclusion.

Conseiller en activités commerciales et conseiller principal en activités commerciales

[53] Les postes de conseiller en activités commerciales et de conseiller principal en activités commerciales s'inscrivent tous deux dans la portée de l'unité de négociation. TELUS a reconnu que le poste de conseiller en activités commerciales devrait être inclus dans l'unité de négociation. Le titre de conseiller principal en activités commerciales figurait aussi sur la liste des participants au scrutin. Le Conseil n'a pas reçu d'autres renseignements sur le poste de conseiller principal en activités commerciales qui justifieraient son exclusion.

Client Solutions Manager/Manager Client Solutions

[54] The Client Solutions Manager position was incorrectly titled. The actual title should have been Client Relationship Manager. This was an in-scope position. The parties were unable to advise if the Manager Client Solutions position was a different position or the same position. Accordingly, neither position is excluded from the bargaining unit.

Gestionnaire, solutions clients

[54] Le titre du poste de gestionnaire, solutions clients n'était pas le bon; il aurait dû plutôt être gestionnaire des relations avec la clientèle et tombait dans la portée de l'unité de négociation. Les parties ont été incapables de préciser si le poste de gestionnaire, solutions clients était un poste différent de celui de gestionnaire des relations avec la clientèle ou si c'était le même poste. Par conséquent, ni l'un ni l'autre des deux postes n'est exclu de l'unité de négociation.

Contract Agreement Advisor

[55] The Contract Agreement Advisor position was a title that should have been deleted from the list of excluded positions because the incumbent had just been promoted to a management position. The Board will therefore not list the position as excluded from the bargaining unit.

Conseiller en ententes de marché

[55] Le poste de conseiller en ententes de marché est un titre qui aurait dû être retiré de la liste des postes exclus, parce que son titulaire venait d'être promu à un poste de direction. Le Conseil ne l'inscrira par conséquent pas à la liste des postes exclus de l'unité de négociation.

Employee Service Center Representative and Employee Services Representative

[56] Both the Employee Service Center Representative and the Employee Services Representative positions are to be included in the bargaining unit. Some of the incumbents of these positions voted and some did not. Those individuals who did not vote were properly outside the bargaining unit to the extent that TELUS intends to create different position titles for them that would be recognized as excluded.

Représentant du centre de service aux employés et représentant, services aux employés

[56] Les postes de représentant du centre de service aux employés et de représentant, services aux employés doivent tous deux être inclus dans l'unité de négociation. Certains des titulaires de ces postes ont participé au scrutin, d'autres pas. Ceux qui n'y ont pas participé étaient exclus de l'unité de négociation à juste titre, dans la mesure où TELUS compte leur donner de nouveaux titres de postes qu'on saurait exclus.

Fleet Provisioning Manager

[57] The Fleet Provisioning Manager position is properly an out-of-scope position, as submitted by both the TWU and TELUS. A similarly titled position,

Gestionnaire de l'approvisionnement du parc de véhicules

[57] Le poste de gestionnaire de l'approvisionnement du parc de véhicules ne tombe pas dans la portée de l'unité de négociation: le STT et TELUS l'ont déclaré

Manager Fleet Provisioning, does not exist and ought not to be listed as an excluded position.

Maintenance Engineering Specialist

[58] There was only one Maintenance Engineering Specialist in Alberta, and this person was not actively working but on a leave of absence. Similar positions in British Columbia would be those of technicians, who are included in the bargaining unit. The amount of information provided to the Board was minimal, such that the Board was unable to conclude that the position should be excluded from the bargaining unit. Accordingly, it will be an in-scope position.

Manager - Client Relationship

[59] The Manager Client Relationship position is a supervisory position. Only one person with this title actually voted, but that person held the position of Customer Access Specialist, an in-scope position. On the basis of the information presented, the Manager Client Relationship position should be excluded from the bargaining unit.

Manager - Divisional Accounting

[60] The Manager - Divisional Accounting position was deleted in error from the list of exclusions and should be excluded from the bargaining unit.

Methods Analyst I

[61] The Methods Analyst I position was agreed upon by the parties to be excluded from the bargaining unit. The Board endorses the agreement.

Project Analyst

[62] The Project Analyst position was an inactive position in Alberta. Although TELUS identified comparable British Columbia positions that were excluded, it failed to provide sufficient information for the Board to conclude that the position should be excluded from the bargaining unit.

d'un commun accord. Un poste dont le titre est à toutes fins utiles identique, celui de gestionnaire, approvisionnement du parc de véhicules, n'existe pas et ne devrait pas figurer à la liste des postes exclus.

Spécialiste de l'entretien mécanique

[58] Il n'y avait en Alberta qu'un seul spécialiste de l'entretien mécanique, et il était en congé. En Colombie-Britannique, les postes analogues seraient ceux de techniciens qui sont inclus dans l'unité de négociation. Le Conseil n'a reçu qu'un minimum d'information, ce qui l'a empêché de conclure que le poste devrait être exclu. Par conséquent, il est réputé tomber dans la portée de l'unité de négociation.

Gestionnaire, relation avec la clientèle

[59] Le poste de gestionnaire, relation avec la clientèle est un poste de supervision. Un seul employé ayant ce titre a participé au scrutin, mais il occupait le poste de spécialiste, accès clients, qui tombe dans la portée de l'unité de négociation. Sur la foi de l'information que le Conseil a reçue, le poste de gestionnaire, relation avec la clientèle devrait être exclu de l'unité de négociation.

Gestionnaire, comptabilité divisionnaire

[60] Le poste de gestionnaire, comptabilité divisionnaire a été retiré par erreur de la liste des exclusions; il devrait être exclu de l'unité de négociation.

Analyste des méthodes, niveau I

[61] Les parties ont reconnu que le poste d'analyste des méthodes, niveau I, devrait être exclu de l'unité de négociation. Le Conseil en convient.

Analyste de projet

[62] Le poste d'analyste de projet était inactif en Alberta. Bien que TELUS ait démontré que les postes comparables en Colombie-Britannique étaient exclus, elle n'a pas donné suffisamment d'information au Conseil pour qu'il puisse conclure que ce poste-ci devrait l'être aussi.

Senior Business Design Analyst and Senior Segment Manager

[63] On the basis of the information provided to the Board, the Senior Business Design Analyst position and the Senior Segment Manager position were both filled after the representation vote. As such, they would normally be considered as falling within the bargaining unit unless excluded by mutual agreement in relation to the application of the TWU scope line or by formal Board order. However, the Board has noted that certain positions that fall under these positions on the organizational hierarchy (e.g., Segment Manager) are excluded positions. Accordingly, both of these positions shall be excluded from the bargaining unit.

Team Leader

[64] The Team Leader position typifies the organizational confusion surrounding the placement of positions in the bargaining unit. The position title was excluded in most of the Alberta operations. In British Columbia, the comparable excluded title was Team Lead. However, the person identified as Team Leader who voted in the representation vote was part of the former CEP bargaining unit in Alberta where the position title was included in the bargaining unit. The Board therefore determines that the position title of Team Leader shall be excluded from the bargaining unit, except for employees working for TELUS Mobility, where it shall continue to be an in-scope position. It is strongly recommended that TELUS Mobility consider changing the position title to avoid further confusion and notify the union accordingly. A common name should also be used by TELUS for both Alberta and British Columbia to minimize future problems of a similar nature.

Records Clerk

[65] The Records Clerk is excluded from the bargaining unit on the basis that it was listed under the IBEW list of excluded positions in Alberta.

Project Management Coordination Manager

[66] The Project Management Coordination Manager was not disputed by the TWU as an excluded position,

Analyste principal, conception des activités commerciales et gestionnaire principal de segment

[63] D'après l'information que le Conseil a reçue, le poste d'analyste principal, conception des activités commerciales et celui de gestionnaire principal de segment ont tous deux été dotés après le scrutin de représentation. On devrait donc normalement les considérer comme faisant partie de l'unité de négociation, sauf s'ils en étaient exclus avec l'accord mutuel des parties dans le contexte de la demande de reconnaissance de la compétence de STT ou encore par une ordonnance officielle du Conseil. Le Conseil a toutefois constaté que certains postes relevant de ces postes dans la hiérarchie de l'entreprise (p. ex. gestionnaire de segment) sont des postes exclus. Il s'ensuit que les deux postes seront exclus de l'unité de négociation.

Chef d'équipe

[64] Le poste de chef d'équipe est typique de la confusion organisationnelle qui entoure l'inclusion des postes dans l'unité de négociation. Ce titre de poste était exclu dans la plupart des exploitations de l'Alberta. En Colombie-Britannique, le titre du poste exclu comparable était celui de chef, équipe. Toutefois, la personne qualifiée de chef d'équipe qui a participé au scrutin de représentation faisait partie de l'ancienne unité de négociation du SCEP en Alberta, où son titre de poste était inclus dans l'unité de négociation. Le Conseil conclut par conséquent que le titre de poste de chef d'équipe sera exclu de l'unité de négociation, sauf dans le cas des employés de TELUS Mobility, où il continuera d'y être inclus. Il est fortement recommandé que TELUS Mobility envisage de changer le titre du poste afin d'éviter de semer davantage la confusion, et qu'elle en informe le syndicat. TELUS devrait aussi se servir du même titre pour ce poste en Alberta et en Colombie-Britannique, afin de minimiser d'éventuels problèmes de ce genre.

Commis préposé aux dossiers

[65] Le poste de commis préposé aux dossiers est exclu de l'unité de négociation parce qu'il figurait dans la liste des postes exclus de la FIOE en Alberta.

Gestionnaire de la coordination de la gestion de projets

[66] Le STT n'a pas contesté l'exclusion du poste de gestionnaire de la coordination de la gestion de projets,

although it did dispute the similar sounding positions of Project Management Coordinator and Project Manager Coordinator.

[67] The Board has determined that the following positions will also be excluded from the bargaining unit, on the basis that the incumbents held the positions prior to the representation vote, and did not participate in the vote:

Application Development Consultant
Budget and Results Analyst
Business Analyst
Business system Analyst
Construction Manager
Manager - Information Security
Manager - Internet Application Services
Manager - Operator Services
Manager - Strategic Planning
Product Manager
Research Analyst
Security Consultant
Service Delivery Manager
Vendor Manager

[68] The Board has determined that the following positions should not be excluded, but should be included in the bargaining unit on the basis of the limited information provided or the fact that incumbents first held the position after the representation vote:

Administration and Budget Coordinator
Advantage Consultant
Customer Records Manager
Manager - Corporate Depreciation
Manager - Customer Marketing

No inactive title was listed as an excluded position.

[69] The parties agreed that the bargaining unit descriptions in *TELUS Advanced Communications et al.* and *BCT.TELUS et al.*, *supra*, should be amended to reflect the proper corporate name in the case of "TELUS Communications, a Division of TELUS Communications Inc. and TELUS Communications (B.C.) **Inc.**" (not **Ltd**. as set out in the decisions). A similar typographical amendment should also be made to the general list of exclusions as the position of Assistant Vice-President was accidentally omitted. Both

même s'il avait contesté celle de postes dont le titre est semblable, soit ceux de coordonnateur de la gestion de projets et de coordonnateur des gestionnaires de projets.

[67] Le Conseil a conclu que les postes suivants seront aussi exclus de l'unité de négociation, parce que leurs titulaires les occupaient avant le scrutin de représentation et qu'ils n'y ont pas participé:

Conseiller en développement des applications
Analyste des budgets et des résultats
Analyste des activités commerciales
Analyste des systèmes d'activités commerciales
Gestionnaire de la construction
Gestionnaire, sécurité de l'information
Gestionnaire, services des applications Internet
Gestionnaire, services d'opérateur/opératrice
Gestionnaire, planification stratégique
Gestionnaire de produits
Analyste de recherche
Conseiller en protection
Gestionnaire de la prestation du service
Gestionnaire, vendeurs

[68] Le Conseil a aussi conclu que les postes suivants ne devraient pas être exclus, mais plutôt inclus dans l'unité de négociation, en raison de l'information limitée qui lui a été fournie ou du fait que leurs titulaires ont commencé à les occuper après le scrutin de représentation:

Coordonnateur de l'administration et des budgets
Conseiller en avantages
Gestionnaire des dossiers clients
Gestionnaire, amortissement de l'entreprise
Gestionnaire, marketing clients

Aucun titre de poste inactif ne figure à la liste des postes exclus.

[69] Les parties ont convenu que les descriptions des unités de négociation figurant dans les décisions *TELUS Advanced Communications et autres* et *BCT.TELUS et autres*, précitées, devraient être modifiées pour refléter correctement le nom de l'entreprise dans le cas de «TELUS Communications, une division de TELUS Communications Inc. et TELUS Communications (B.C.) **Inc.**» (et non **Ltd**. comme on peut le lire dans ces décisions). Une autre correction typographique devrait être apportée à la liste générale des exclusions

of these amendments are appropriate and therefore are endorsed by the Board.

IV - Issues Raised by the Parties - January 21 and 22, 2002

[70] At the outset of the hearing commencing January 21, 2002, Tele-Mobile raised two implementation issues. The first concerned Client Loyalty and Retention Specialists. The second issue concerned the Centre of Excellence in Calgary, particularly staffing on an interim basis. In both cases, Tele-mobile and the TWU reached an agreement so that the Board was not required to make any rulings in respect of those two issues.

[71] On January 22, 2002, TELUS and the TWU outlined several implementation issues arising out of *BCT.TELUS et al., supra*. Those issues arise from the application of the TWU collective agreement to the previously unrepresented employees. The TWU requested direction concerning the seniority integration of previously represented and unrepresented employees, including the manner of integration, the applicable integration date, and the appropriate basis for the calculation of an individual's seniority. The TWU proposed that the seniority date should be the date the employee was first hired by a TELUS-related corporate entity, with dovetailing of employee seniority according to that date.

[72] TELUS proposed that the previously unrepresented employees should be treated as a discrete group of employees. It submitted that a large number of issues are contingent upon such a determination and it reviewed those contingencies and their effect.

[73] The TWU also raised the appropriate forum for redress where TELUS changes the working conditions of previously unrepresented employees when they are effectively subject to a statutory freeze period as inferred from paragraph 29 of *BCT.TELUS et al., supra*.

[74] TELUS raised the issue of seniority ranking for employees who were hired on the same date. By standard methodology, each would have the same seniority date. This issue alone is not new or

parce que le poste de vice-président adjoint en avait été omis, par inadvertance. Ces deux modifications sont justifiées; par conséquent, le Conseil y souscrit.

IV - Questions soulevées par les parties les 21 et 22 janvier 2002

[70] Au début de l'audience qui a commencé le 21 janvier 2002, Tele-Mobile a soulevé deux questions de mise en oeuvre, la première concernant les spécialistes de la fidélisation et de la conservation de la clientèle et la seconde le Centre d'excellence de Calgary, particulièrement en ce qui concerne sa dotation à titre provisoire. Dans les deux cas, Tele-mobile et le STT ont conclu une entente, de sorte que le Conseil n'a pas eu besoin de rendre de décision là-dessus.

[71] Le 22 janvier 2002, TELUS et le STT ont décrit sommairement plusieurs difficultés de mise en oeuvre découlant de la décision *BCT.TELUS et autres*, précitée. Ces difficultés concernent l'application de la convention collective du STT dans le cas des employés qui n'étaient pas syndiqués jusque-là. Le STT a demandé des instructions quant à l'intégration de l'ancienneté des employés auparavant syndiqués et non syndiqués, notamment à l'égard de la méthode d'intégration, de la date butoir de l'intégration et du raisonnement sous-jacent au calcul de l'ancienneté de chacun. Il a proposé que la date d'ancienneté soit celle à laquelle l'employé avait été embauché pour la première fois par une entreprise liée à TELUS, et que l'ancienneté de chacun soit calculée à partir de cette date.

[72] TELUS a proposé que les employés qui n'avaient pas été syndiqués auparavant soient traités comme un groupe distinct. Elle a fait valoir que bien des questions sont liées à une décision comme celle-là, en décrivant ces éventualités et leurs répercussions.

[73] Le STT a aussi soulevé la question des recours appropriés pour obtenir un redressement dans les cas où TELUS change les conditions de travail d'employés qui n'étaient pas syndiqués auparavant alors que ces conditions de travail font l'objet d'un gel en vertu du *Code*, comme on peut le déduire du paragraphe 29 de *BCT.TELUS et autres*, précitée.

[74] TELUS a soulevé la question de l'ordre d'ancienneté des employés embauchés à la même date. Si leur date d'ancienneté était calculée selon la méthode classique, elle serait la même pour tous. Cette difficulté

particularly problematic except where there is a competition between two employees having the same seniority date. The Board is familiar with other organizations that have had to deal with similar questions in operations where frequent and large scale hiring occurs. Most organizations have resolved the issue by using data currently within their data base. For example, the "birthday lottery" system, whereby the employee having a birthday earlier in the year than another employee will be given a preferential seniority ranking only when both employees have the same seniority date. Other methods adopted by various organizations included the lottery system as was suggested by counsel, but such systems tend to needlessly consume time and resources. In the absence of an agreement between the parties on the use of other verifiable data that is already within the employer's records, the Board would direct that the "birthday lottery" system be used whenever relative seniority between employees cannot be resolved because they have the same seniority date. The posting of a seniority list shall not constitute such a problem, whereas a competition for a position vacancy between two employees with the same seniority date shall be considered as a specific problem requiring the use of the "birthday lottery" system. Such an approach is more consistent with the past practice alluded to by the TWU in its submissions dated December 5, 2001.

n'a rien de nouveau et ne pose pas particulièrement problème, sauf lorsque deux employés ayant la même date d'ancienneté sont en lice. Le Conseil sait fort bien que d'autres organisations ont dû résoudre les mêmes problèmes lorsque leurs activités impliquent des activités fréquentes d'embauche à grande échelle. La plupart des organisations y sont arrivées en se servant des renseignements dont elles disposent dans leur base de données. Par exemple, le système de la loterie des dates d'anniversaire prévoit que les employés dont la date d'anniversaire tombe plus tôt dans l'année que celle d'un autre employé sont réputés avoir plus d'ancienneté seulement lorsque les deux employés ont la même date d'ancienneté. Diverses organisations ont aussi adopté d'autres méthodes, y compris ce système de loterie, comme le procureur l'a déclaré, mais ces systèmes tendent à exiger trop de temps et de ressources. Faute d'entente entre les parties sur l'utilisation d'autres données vérifiables existant déjà dans les dossiers de l'employeur, le Conseil leur enjoindrait de se servir du système de la loterie des dates d'anniversaire chaque fois qu'il leur est impossible de déterminer quel employé a le plus d'ancienneté, lorsque des employés ont la même date d'ancienneté. L'affichage d'une liste d'ancienneté ne constituera pas un gros problème, alors qu'un concours de dotation d'un poste vacant dans lequel deux employés ayant la même date d'ancienneté rivalisent serait considéré comme un problème particulier exigeant le recours au système de la loterie. Cette approche est déjà plus compatible avec la pratique établie à laquelle le STT a fait allusion dans ses observations datées du 5 décembre 2001.

V - Analysis and Review of the Facts

[75] The first remaining issue to be determined as a result of the submissions is whether the previously unrepresented employees ought to be segmented. The second issue deals with the calculation of seniority for the unrepresented employees, particularly in relation to other employees in the single bargaining unit. The third issue is the appropriate forum for addressing ongoing and future implementation issues that arise out of *BCT.TELUS et al.*, *supra*.

[76] In *BCT.TELUS et al.*, *supra*, the Board determined those aspects of the TWU collective agreement that would apply to previously unrepresented employees:

V - Analyse et examen des faits

[75] La première question qui reste à trancher après réception des observations des parties consiste à savoir si les employés qui n'étaient pas syndiqués auparavant doivent être mis à part, tandis que la seconde concerne le calcul de l'ancienneté de ces employés non syndiqués, surtout comparativement aux autres employés membres de l'unité de négociation unique et que la troisième est celle du mécanisme de recours pour surmonter les difficultés de mise en oeuvre actuelles et futures résultant de *BCT.TELUS et autres*, précitée.

[76] Dans *BCT.TELUS et autres*, précitée, le Conseil a déterminé quels aspects de la convention collective du STT s'appliqueraient aux fonctionnaires qui n'étaient pas syndiqués jusque-là:

[39] The TWU collective agreement shall be applied in whole to those employees except for those sections of the collective agreement dealing with: benefits including, without limiting, group insurance plans; wage rates including, without limiting, hours of work, holidays, vacation entitlement, overtime and differentials; pension plans; employment status and classification (e.g., temporary, permanent, part-time); accumulative time off; and contracting out. In the case of the foregoing working conditions specifically listed as excluded from the collective agreement, the terms and conditions of employment affecting the previously unrepresented employees either on March 24, 2000 or on the date of this decision, whichever is more favourable to the employee, shall continue. The preceding is subject to any alternative mutual agreement between the union and the employer either through a separate letter of understanding or by way of a ratified collective agreement.

(pages 19-20)

[77] The Board had failed in its earlier attempt to have the parties apply the most relevant collective agreement to the previously unrepresented employees. In *TELUS Advanced Communications et al.*, *supra*, the Board expressed its hope for an agreed-upon solution:

[59] The Board had previously considered the appropriateness of the inclusion of these employees. With the exception of approximately 20 employees, none of the telemarketing or field sales employees in Alberta had been previously represented. Those 20 employees were covered by the CSU Local 52 collective agreement. It is the Board's determination that, notwithstanding the complex task facing both parties in completing the integration process of Alberta and B.C. operations, these employees should be integrated on the same basis as are other employees in Alberta with whom they have worked over the years. Accordingly, those 20 employees are to be covered by the continued provisions of the CSU Local 52 collective agreement.

[60] The Board wishes to place the remaining field sales and telemarketing employees under the respective collective agreement(s) "to the extent those [provisions] are applicable" (to use the phraseology from *BCTV, a division of WIC TV Limited*, *supra*) that applies to other employees who work out of the same work site location, so as to cause the least disruption to those employees and their families in the short term in relation to pensions, benefits and other more significant terms and conditions of employment. It is understood that in many cases, the appropriate collective agreement may not contain any wage classification or other specific reference to the employees now being included, and in such circumstances the approach contained in section 24(4) (i.e. the statutory freeze provisions of the *Code*) shall apply to cover those gaps. ...

(page 27)

[39] La convention collective du STT s'applique intégralement à ces employés, à l'exception des dispositions relatives aux avantages, dont les régimes d'assurance collective; les taux de salaire, les horaires de travail, les jours fériés, les vacances, les heures supplémentaires et les primes de poste; les régimes de pension; le statut d'emploi et la classification (p. ex. emploi temporaire, permanent, à temps partiel); les congés accumulés et l'impartition du travail. En ce qui concerne les conditions de travail susmentionnées qui sont expressément exclues, les modalités d'emploi auxquelles les employés non représentés étaient assujettis le 24 mars 2000 ou à la date de la présente décision, selon celles qui sont les plus avantageuses, demeurent en vigueur. Cette condition cesse de s'appliquer dès le moment où le syndicat et l'employeur en viennent à une entente mutuellement satisfaisante en signant une lettre d'entente distincte ou en ratifiant une convention collective.

(pages 19-20)

[77] Le Conseil avait échoué dans sa tentative antérieure d'amener les parties à appliquer la convention collective la plus pertinente aux employés qui n'étaient pas syndiqués jusque-là. Dans *TELUS Advanced Communications et autres*, précitée, il avait exprimé son espoir qu'elles s'entendent sur une solution:

[59] Le Conseil s'est déjà penché sur la question de savoir s'il y avait lieu d'inclure ces employés. À l'exception d'une vingtaine d'employés, aucun des représentants commerciaux et des télévendeurs travaillant en Alberta n'était représenté antérieurement. Les 20 employés étaient assujettis à la convention collective de la section locale 52 du SSC. Le Conseil détermine que, en dépit de la complexité de la tâche de mener à terme l'intégration des activités de l'Alberta et de la Colombie-Britannique, ces employés doivent être inclus dans l'unité de négociation au même titre que les autres employés de l'Alberta avec lesquels ils ont travaillé au cours des années. En conséquence, ces 20 employés doivent être assujettis aux dispositions de la convention collective de la section locale 52 du SSC qui demeure en vigueur.

[60] Le Conseil souhaite assujettir les autres représentants commerciaux et télévendeurs aux modalités de la (des) convention(s) collective(s) pertinente(s) «dans la mesure où [elles] peuvent s'appliquer» (pour reprendre les termes utilisés dans la décision *BCTV, une division de WIC TV Limited* précitée) qui régissent les autres employés travaillant au même endroit, de manière à ne pas pénaliser ces employés et leur famille à court terme sur le plan des régimes de retraite et d'avantages et des autres conditions d'emploi plus importantes. Bien entendu, la convention collective pertinente ne contiendra pas nécessairement de données sur les salaires ou de dispositions particulières applicables aux employés qui viennent d'être inclus dans les unités de négociation et, dans ces circonstances, les dispositions du paragraphe 24(4) (c.-à-d. le gel des conditions d'emploi prévu dans le *Code*) s'appliqueront pour combler ces lacunes...

(page 27)

[78] Unfortunately, the parties were unable to agree upon the collective agreement(s) that would best suit the working conditions of these previously unrepresented employees. As reminded by TELUS in its recent submissions, this group of employees is comprised exclusively of field sales and telemarketing employees and one buyer. The Board kept this fact in the forefront when considering the issues placed before it.

[78] Malheureusement, les parties ont été incapables de s'entendre sur la ou les conventions collectives qui correspondraient le mieux aux conditions de travail de ces employés auparavant non syndiqués. Comme TELUS l'a rappelé dans ses observations depuis, ce groupe d'employés est exclusivement composé de représentants commerciaux et de télévendeurs, exception faite d'un seul acheteur. Le Conseil en tient particulièrement compte pour trancher les questions dont il est saisi.

[79] The Board was originally faced with several options for the possible structure of the new TELUS bargaining unit(s). One of the original proposals presented to the Board was for a multi-unit stratified bargaining unit structure to reflect TELUS' operational business units. This option was ultimately rejected by the parties in favour of a single bargaining unit. The Board's endorsement of a single bargaining unit recognized that a certain degree of integration would result between the two provinces initially, and eastward if the circumstances warranted the inclusion of eastern operations into the single bargaining unit. The originating application was initiated by TELUS, and if there was an intention by TELUS to maintain distinct separation between the two provinces and existing bargaining units, there were limited benefits to be gained from the application in the manner in which it was drafted. The proposed bargaining unit structures initially argued by TELUS as appropriate did not maintain provincial separateness. Accordingly, it was reasonable to conclude that TELUS wished to benefit from the presumed operational savings and efficiencies only attainable from an integration throughout its newly aligned operations.

[79] Le Conseil avait au départ plusieurs possibilités pour déterminer la structure de la nouvelle ou des nouvelles unités de négociation de TELUS. Une des propositions initiales qui lui avait été présentée préconisait plusieurs unités de négociation stratifiées de façon à refléter les unités opérationnelles commerciales de TELUS, mais les parties ont fini par rejeter cette proposition, en lui préférant une unité de négociation unique. En souscrivant à cette unité de négociation, le Conseil reconnaissait qu'un certain degré d'intégration entre les deux provinces allait en résulter au départ, et que cette intégration allait s'étendre vers l'est si les circonstances justifiaient l'inclusion des activités dans cette région du pays dans l'unité de négociation unique. La demande initiale avait été présentée par TELUS, et si celle-ci avait eu l'intention de continuer à distinguer les deux provinces et les unités de négociation existantes, sa façon de présenter la demande ne lui aurait fait obtenir que des avantages limités. Les structures d'unités de négociation que TELUS avait proposées au début en tant qu'unités habiles à négocier collectivement ne maintenaient pas cette distinction entre les provinces. Il était donc raisonnable pour le Conseil de conclure que TELUS souhaitait bénéficier des économies possibles sur le plan opérationnel et de l'efficience, économies qu'elle ne pourrait réaliser que grâce à une intégration globale de ses activités fraîchement alignées.

[80] Recently, there appears to have been an attempt by TELUS to move toward a more stratified and separate bargaining unit structure in the face of the newly established and agreed-upon single bargaining unit. However, until TELUS makes a formal application to modify the current bargaining unit (which may or may not become a component in the Clearnet Communications Inc. application in Board file no. 22076-C), the Board must presume that TELUS intends to continue with the original integration plan. Ultimately, the field sales function will be integrated along operational lines in order to maximize service and organizational efficiencies. Telemarketing employees

[80] Il semble que TELUS ait récemment tenté d'évoluer vers des unités de négociation distinctes plus stratifiées, en s'éloignant du concept de l'unité de négociation unique nouvellement établie sur laquelle les parties s'étaient entendues. Néanmoins, tant qu'elle n'aura pas soumis officiellement de demande de modification de l'unité de négociation actuelle (ce qui pourrait être un des éléments de la demande de Clearnet Communications Inc., dans le dossier du Conseil n° 22076-C), le Conseil doit partir du principe que TELUS a l'intention de poursuivre le plan d'intégration initial. En définitive, la fonction des représentants commerciaux sera intégrée aux composantes

will likely be similarly integrated for efficiency maximization. Accordingly, the artificial segregation of previously unrepresented employees serves no purpose in either the short or longer terms.

[81] The Board accepts and specifically relies upon the representations of the TWU when it indicates that all provisions of the TWU collective agreement will apply without problems to those employees, and that there is only one provision in the TWU collective agreement that has a geographic component. It further indicated that Alberta locations such as Calgary and Edmonton will be treated the same as other cities in British Columbia, which are not covered by the Board and Lodging Chart in the TWU collective agreement. Accordingly, the TWU is to be bound by these representations.

[82] The seniority of the previously unrepresented employees shall be based upon their date of hire with TELUS or a predecessor company on the same basis that previously represented employees have had their seniority calculated. For example, if a previously unrepresented employee had been an employee of Edmonton Telephones Corporation (ED TEL), and then through the historic transitions of corporate changes now finds himself an employee of TELUS, his seniority would be recognized and calculated in the same manner that a previously represented employee with ED TEL has had his seniority recognized and calculated with the pre-merger TELUS. Continuing with the example, if the ED TEL employee had seniority fully recognized by TELUS from his/her original date of hire with ED TEL, then the previously unrepresented employee would similarly be granted seniority dated back to his/her first day of hire with ED TEL.

[83] The newly established seniority for the previously unrepresented employees would be folded (i.e. dovetailed) into the seniority list with previously represented employees covered by the TWU collective agreement, along the same divisional and group lines that are contained within the collective agreement (i.e., clerical division - sales group, plant division - technicians group, etc.). The effective date for the implementation of seniority would be at a future date as agreed upon between the parties as being practical, failing which the Board would order that the effective

opérationnelles, de façon à maximiser le service ainsi que les efficiences organisationnelles. Les télévendeurs seront vraisemblablement intégrés de la même manière, par souci de maximisation de l'efficience. Il s'ensuit que la ségrégation artificielle des employés qui n'étaient pas syndiqués auparavant ne sert à rien, que ce soit à court ou à long terme.

[81] Le Conseil accepte les observations du STT et se fonde expressément sur elles quand le syndicat fait valoir que toutes les dispositions de sa convention collective s'appliqueront sans problèmes à ces employés et qu'une seule des dispositions de cette convention collective a une incidence géographique. Le STT maintient aussi que des villes de l'Alberta, comme Calgary et Edmonton, seront traitées de la même façon que d'autres villes de la Colombie-Britannique qui ne sont pas assujetties au tableau de logement de sa convention collective. Par conséquent, il sera lié par ces observations.

[82] L'ancienneté des employés qui n'étaient pas syndiqués auparavant sera calculée à partir de leur date d'embauche par TELUS ou par une entreprise prédécesseure, de la même façon qu'on a procédé pour le calcul de l'ancienneté des employés qui étaient déjà syndiqués. Par exemple, si un employé qui n'était pas syndiqué auparavant a été au service d'Edmonton Telephones Corporation (ED TEL), puis s'est retrouvé à celui de TELUS par le jeu des transformations d'entreprises, son ancienneté sera reconnue et calculée de la même façon qu'on a reconnu et calculé l'ancienneté d'un employé qui était déjà syndiqué pendant qu'il était au service d'ED TEL, avec la TELUS d'avant la fusion. Pour poursuivre cet exemple, si l'employé d'ED TEL avait une ancienneté entièrement reconnue par TELUS à partir de sa date d'embauche originale par ED TEL, l'employé qui n'était pas syndiqué jusque-là se verrait reconnaître son ancienneté de la même manière, à partir de sa date d'embauche par ED TEL.

[83] La liste d'ancienneté fraîchement établie des employés auparavant non syndiqués serait combinée (ou si l'on préfère fusionnée) avec celle des employés qui étaient déjà syndiqués et qui sont assujettis à la convention collective du STT, avec la même répartition en divisions et en groupes que celle qu'on y trouve (p. ex. division des commis - groupe des ventes, division de l'atelier - groupe des techniciens, etc.). La date d'entrée en vigueur de la liste d'ancienneté serait celle qui serait fixée à une date ultérieure entre les parties parce que pratique, faute de quoi le Conseil

date be the first day of the next calendar month following the date of issuance of this decision. In setting this future date, no issues of retroactivity or lost opportunity would properly arise.

[84] The same approach should similarly be applied to previously unrepresented employees of TELUS Mobility, now Tele-Mobile. The Board wishes to clarify a misstatement in the Tele-Mobile submissions dated December 4, 2001, where it was suggested:

> By virtue of this sale, these employees are no longer part of the TELUS bargaining unit. Rather, until the Board declares otherwise in connection with Board File No. 22076-C, these employees form part of the TELUS Mobility bargaining unit which TELE-MOBILE Company inherited as successor employer pursuant to section 44 of the *Code*.

[85] The fact is that Tele-mobile employees, who were previously considered TELUS Mobility employees, remain a part of the single bargaining unit described in *TELUS Advanced Communications et al.* and *BCT.TELUS et al.*, *supra*, until such time as a panel of the Board determines otherwise. It is incorrect to state that "these employees are no longer part of the TELUS bargaining unit."

[86] This does not suggest that the Board is simply overlooking the fact that TELUS Mobility employees may now be working for a different employer, namely Tele-Mobile. Although this panel of the Board has not been provided with sufficient details to verify the particulars of the new corporate entity and its independence from TELUS (although it is understood that this issue has likely been raised and discussed in Board file no. 22076-C), there may well be certain difficulties created by placing employees of one company on the same seniority list as employees of another company. Yet, the fact remains that they are, at present, still members of the same union in the same bargaining unit. There may indeed be organizational consequences that restrict employee movement between the corporate entities, but no party has chosen to disclose that information to the Board.

ordonnera qu'elle corresponde au premier jour du mois civil suivant la date de la présente décision. Pour l'établissement de cette date ultérieure, il ne sera pas possible de soulever des questions légitimes de rétroactivité ou de chances perdues.

[84] La même approche devra s'appliquer de la même façon aux employés auparavant non syndiqués de TELUS Mobility, devenue Tele-Mobile. Le Conseil tient à rectifier la mauvaise interprétation contenue dans les observations de Tele-Mobile datées du 4 décembre 2001, où l'entreprise déclarait ce qui suit:

> Par suite de cette vente, ces employés ne font plus partie de l'unité de négociation de TELUS. Jusqu'à ce que le Conseil rende une décision contraire dans le contexte de son dossier n° 22076-C, ils feront partie de l'unité de négociation de TELUS Mobility dont TELE-MOBILE Company a hérité en tant qu'employeur successeur, en vertu de l'article 44 du *Code*.
>
> (traduction)

[85] Le fait est que les employés de Tele-mobile, qui étaient auparavant considérés comme des employés de TELUS Mobility, continueront à faire partie de l'unité de négociation unique décrite dans *TELUS Advanced Communications et autres* et dans *BCT.TELUS et autres*, précitées, jusqu'à ce qu'un banc du Conseil en décide autrement. Il est faux de déclarer que «ces employés ne font plus partie de l'unité de négociation de TELUS».

[86] Cela ne veut pas dire que le Conseil ne tient tout simplement pas compte du fait que les employés de TELUS Mobility peuvent désormais travailler pour un employeur différent, à savoir Tele-Mobile. Bien que le présent banc du Conseil ne se soit pas vu fournir suffisamment de détails pour confirmer les caractéristiques de la nouvelle entité corporative, ni son indépendance vis-à-vis de TELUS (bien qu'il soit entendu que cette question a vraisemblablement été soulevée et discutée dans le dossier du Conseil n° 22076-C), il se peut fort bien que l'inclusion des employés d'une entreprise sur la même liste d'ancienneté que les employés d'une autre entreprise ait créé certaines difficultés. Néanmoins, le fait reste que ces employés sont encore, pour le moment, membres du même syndicat et de la même unité de négociation. Il est bien possible que des conséquences organisationnelles restreignent leurs mouvements entre ces entités corporatives, mais aucune des parties n'a choisi d'en informer le Conseil.

[87] While this position of the Board respecting integration may appear inconsistent with the approach in *TELUS Advanced Communications et al.*, *supra*, it is not. The application for a reconfiguration of the bargaining units was filed by TELUS with the Board in the spring of 1999 and the basic appearance of the bargaining unit was known by June of 2000 at the latest. *TELUS Advanced Communications et al.*, *supra*, was issued February 9, 2001, more than two years ago. The parties have been involved in collective bargaining since at least that time, and the anticipated movement toward consolidation has not been disclosed to the Board in any of the submissions. Instead, the Board is advised of the union's allegations that the employer is attempting to consolidate by moving bargaining unit work in British Columbia to out-of-scope positions in Alberta. Whether or not this is true, the allegation disclosed a lack of cooperation to jointly solve the challenging tasks of integration and consolidation, the rationale for TELUS' application in the first instance. At some point, the Board must interfere to ensure that labour relations stability has a chance of surfacing amidst the ever-darkening waters that appear to be engulfing the parties.

[87] Cette position du Conseil quant à l'intégration peut sembler incompatible avec son approche dans *TELUS Advanced Communications et autres*, précitée, mais ce n'est pas le cas. La demande de restructuration des unités de négociation avait été présentée au Conseil par TELUS au printemps 1999, et la configuration fondamentale de l'unité de négociation était connue depuis au moins juin 2000. Or, *TELUS Advanced Communications et autres*, précitée, a été rendue le 9 février 2001, soit il y a plus de deux ans. Les parties ont négocié collectivement depuis au moins cette date-là, et la tendance au regroupement à laquelle on s'attendait n'a été communiquée au Conseil dans aucune des observations qu'il a reçues. Il a plutôt été saisi d'allégations du syndicat que l'employeur tentait de regrouper ses activités en cédant du travail de l'unité de négociation en Colombie-Britannique à des postes hors de sa sphère de compétence en Alberta. Que cela soit vrai ou pas, ces allégations révèlent un manque de coopération entre les parties pour relever conjointement les défis de l'intégration et du regroupement, ce qui était la raison d'être de la demande initiale de TELUS. Le Conseil est bien forcé d'intervenir à un certain point pour veiller à ce que la stabilité des relations du travail ait une chance de se manifester dans les eaux toujours plus tumultueuses qui semblent s'apprêter à engloutir les parties.

[88] The Board took its first cautious step in this direction in, *BCT.TELUS et al.*, *supra*, where, after providing the parties with the discarded opportunity to select the collective agreement for the previously unrepresented employees that made the most practical sense, the Board was forced to impose selected portions of the TWU collective agreement. The Board then provided the parties with a second opportunity to control their own matters, by urging them to work out as many of the implementation matters as possible. Once again, the parties were unable to decide such a fundamental issue as seniority, with each side adopting a position that was near the ends of the continuum of available options. TELUS and Tele-Mobile argued for a discrete and separate group with no integration of seniority while the TWU wanted full integration without regard to the realities of Tele-Mobile's role.

[88] Le Conseil a fait un premier pas - prudent - en ce sens dans *BCT.TELUS et autres*, précitée, où il a été contraint d'imposer l'application de certaines parties de la convention collective du STT, après avoir offert aux parties la possibilité (dont elles ne se sont pas prévalues) de choisir la convention collective la plus pratique pour l'appliquer aux employés qui n'étaient pas syndiqués jusque-là. Le Conseil a donné à ce moment-là une deuxième chance aux parties de contrôler leurs propres affaires, en les pressant de s'entendre sur autant des aspects de l'application de sa décision que possible. Cette fois-là encore, les parties ont été incapables de s'entendre sur une question aussi fondamentale que l'ancienneté, chacune adoptant une position près d'un des extrêmes de la gamme des possibilités envisageables. TELUS et Tele-Mobile ont réclamé la reconnaissance d'un groupe distinct sans intégration de l'ancienneté, alors que le STT préconisait une intégration complète sans égard aux réalités du rôle de Tele-Mobile.

[89] Once again, the Board is willing to provide an interim opportunity for the parties to chart their own course, to which the parties would be well advised to devote considerable effort. Without any regard as to

[89] Une fois de plus, le Conseil est disposé à offrir temporairement aux parties la possibilité de tracer leur propre voie, et elles auraient intérêt à y consacrer de grands efforts. Sans aucun égard à ce qui pourrait se

what might be transpiring in Board file no. 22076-C, this panel of the Board is troubled by the potential misalignment of Tele-Mobile employees with TELUS employees. In saying this, the Board is expressly making no determination as to whether Tele-Mobile and TELUS are in fact distinct employers under the *Code*. However, it makes little sense to this panel of the Board to place Tele-Mobile employees on a seniority list with TELUS employees if there is any possibility that a future Board ruling would segregate Tele-Mobile and TELUS employees. Given that hearings into Board file no. 22076-C have recently been concluded, the Board wishes to provide an interim period of three months for the treatment of previously unrepresented Tele-Mobile employees as a separate seniority group. During this time, the TWU and Tele-Mobile are to enter discussions with a view to identifying whether these employees should continue to be covered by the TWU collective agreement pending the conclusion of collective bargaining as outlined in, *BCT.TELUS et al.*, *supra*, or whether the movement to the CEP collective agreement would make more practical and organizational sense on an interim basis while collective bargaining meanders through to its conclusion. The discussions should also review the possibility of dovetailing the seniority of previously unrepresented Tele-Mobile employees with those in the former CEP bargaining unit, so that at least an operational integration would have taken place within the Tele-Mobile family. These discussions as well as these suggestions are to have no impact on any determinations that may arise in Board file no. 22076-C, and neither party is to raise them before that panel of the Board as indicative of anything.

[90] The TWU and Tele-Mobile are to report back to the Board on their joint progress within 10 weeks of the date of this decision, with submissions outlining problems encountered in their consideration of these suggestions, possible practical alternatives and the implications of the various positions proposed by both parties. The Board will provide mediation assistance should either party request it. At the end of 10 weeks, if the parties have not reached a recommendation for the Board's consideration on these issues, the Board will finalize the issue of seniority for those previously unrepresented Tele-Mobile employees after reviewing the submissions. The Board may choose to apply the same approach as the one selected for the previously

passer dans le dossier du Conseil n° 22076-C, le présent banc du Conseil s'inquiète du risque d'incompatibilité de l'alignement des employés de Tele-Mobile avec ceux de TELUS. Cela étant dit, le Conseil s'abstient expressément de tirer une conclusion quelconque sur la question de savoir si Tele-Mobile et TELUS sont effectivement des employeurs distincts au sens du *Code*. Néanmoins, il ne lui semble guère logique de mettre les employés de Tele-Mobile sur une liste d'ancienneté qu'ils partageraient avec ceux de TELUS, s'il y avait la moindre chance qu'une décision ultérieure du Conseil sépare les premiers des seconds. Étant donné que les audiences sur le dossier n° 22076-C ont récemment pris fin, le Conseil souhaite offrir aux parties une période de trois mois pour s'entendre sur le traitement des employés auparavant non syndiqués de Tele-Mobile en tant que groupe d'ancienneté distinct. Pendant ce temps, le STT et Tele-Mobile doivent entamer des discussions en vue de déterminer si ces employés devraient continuer à être assujettis à la convention collective du STT jusqu'à la conclusion des négociations collectives, comme le Conseil l'avait précisé dans *BCT.TELUS et autres*, précitée, ou si le passage à la convention collective du SCEP serait plus pratique et organisationnellement plus logique pour le moment, pendant que la négociation collective poursuit ses méandres jusqu'à sa conclusion. Les discussions devraient aussi tenir compte de la possibilité de combiner la liste d'ancienneté des employés jusque-là non syndiqués de Tele-Mobile avec celle des membres de l'ancienne unité de négociation du SCEP, de façon à réaliser au moins une intégration opérationnelle dans la famille de Tele-Mobile. Cela dit, ces discussions de même que les présentes suggestions ne sont nullement censées influer sur les conclusions qui pourraient être tirées dans le dossier du Conseil n° 22076-C, et aucune des parties ne devra les soulever comme des indications de quoi que ce soit devant ce banc-là du Conseil.

[90] Le STT et Tele-Mobile devront faire rapport au Conseil des progrès qu'ils auront accomplis dans les dix semaines de la date de la présente décision, avec des observations soulignant les difficultés constatées dans leur examen de ces suggestions, les solutions de rechange envisageables et les implications des diverses positions qu'il et elle auront proposées. Le Conseil va leur offrir l'aide de ses services de médiation, si l'une ou l'autre des parties le demande. À l'expiration de cette période de dix semaines, si les parties ne se sont pas entendues sur une recommandation à lui soumettre sur ces questions, le Conseil va trancher la question de l'ancienneté des employés de Tele-Mobile qui n'étaient pas syndiqués auparavant, après avoir pris connaissance

unrepresented TELUS employees or it may, through its powers of review under section 18, transfer these employees to the CEP collective agreement and seniority list on an interim basis, or decide on another alternative not contemplated at this time.

[91] The last issue raised by the parties concerns the appropriate forum for the enforcement of the Board's decision. Having determined which provisions of the collective agreement would apply to previously unrepresented employees, any potential breach of such provisions would be a matter for arbitration. The only matter that would properly be returned to the Board for its consideration would be an alleged breach of the statutory freeze provisions found in sections 24(4) or 50(b). The distinguishing criteria that would dictate whether it should be referred to the Board or an arbitration board is whether the employer's conduct constituted a failure to comply with a requirement under the collective agreement or whether there was an attempt to alter terms and conditions of employment covered by the list of excluded subjects not covered by the application of the TWU collective agreement. If a single person or a small group of individuals were affected, it is more likely that the appropriate forum would be an arbitration board. However, a large scale change to working conditions (e.g., for a distinct group of employees) would more likely be considered as a potential breach of the statutory freeze provisions of the *Code*.

[92] The Board has noted that the TWU raises the scenario where the employer has failed or refused to implement the terms of paragraph 29 in *BCT.TELUS et al.*, *supra*, which indicate that certain aspects of the TWU collective agreement are to be applied to previously unrepresented employees. An alleged failure to apply a specific provision of the collective agreement would be an issue for an arbitrator. An alleged failure to apply the more favorable term or condition of employment that deals with working conditions to which the collective agreement does not apply would essentially be a breach of the statutory freeze provisions and hence within the Board's purview, unless there is the unlikely scenario where the employer has reduced the benefits of those employees between March 24, 2000 and November 19, 2001 and was refusing to

de leurs observations. Il pourra décider d'appliquer la même approche que celle qu'il avait adoptée dans le cas des employés de TELUS qui n'étaient pas syndiqués auparavant, ou encore d'exercer les pouvoirs de réexamen dont il est investi par l'article 18 pour assujettir ces employés à la convention collective du SCEP à titre provisoire, en les inscrivant sur cette liste d'ancienneté-là, voire opter pour une autre solution qui n'est pas encore envisagée à l'heure actuelle.

[91] La dernière question que les parties ont soulevée porte sur l'instance appropriée pour faire appliquer la décision du Conseil. Après avoir déterminé quelles dispositions de la convention collective devraient s'appliquer aux employés qui n'étaient pas syndiqués auparavant, tout manquement éventuel à ces dispositions seraient arbitrables. La seule question qui pourrait être renvoyée au Conseil à juste titre serait une allégation de manquement aux dispositions du gel prévu par le *Code* au paragraphe 24(4) ou à l'alinéa 50b). Les critères à retenir pour savoir si cette question devrait être renvoyée au Conseil ou plutôt à un conseil d'arbitrage consisteraient à déterminer si la conduite de l'employeur constituait un manquement à son obligation de se conformer à une exigence de la convention collective, ou si c'était une tentative de modifier les conditions d'emploi figurant dans la liste des conditions exclues qui n'étaient pas couvertes par la convention collective du STT. Si une seule personne ou un petit groupe de personnes seulement étaient touchées, il est probable que l'instance optimale serait un conseil d'arbitrage. Par contre, un changement d'envergure des conditions de travail (p. ex. pour un groupe distinct d'employés) aurait plus de chances d'être considéré comme un manquement possible aux dispositions de gel prévu par le *Code*.

[92] Le Conseil a pris note du fait que le STT allègue que l'employeur n'a pas mis - ou refusé de mettre - en oeuvre les dispositions du paragraphe 29 de la décision *BCT.TELUS et autres*, précitée, où il est écrit que certains aspects de la convention collective du STT doivent s'appliquer aux employés qui n'étaient pas syndiqués jusque-là. L'allégation de manquement à une disposition particulière de la convention collective serait une question à renvoyer à l'arbitrage. Par contre, une allégation de manquement à l'obligation d'appliquer la condition d'emploi la plus favorable en ce qui concerne les conditions de travail auxquelles la convention collective ne s'applique pas constituerait à toutes fins utiles un manquement aux dispositions de gel prévu par le *Code* et serait par conséquent du ressort du Conseil, sauf dans l'éventualité peu vraisemblable

reinstate those lost benefits. This latter scenario would also fall within the Board's jurisdiction to adjudicate. Without actual specifics, it is not possible to more accurately circumscribe the appropriate forum for adjudication.

A - Revised List of Exclusions

[93] In *TELUS Advanced Communications et al., supra*, the Board noted the reliance to be placed upon the final list of exclusions that would eventually be completed:

> [35] ... Given the general form used by the Board in the bargaining unit description, the list of excluded positions required by the Board shall be **for reference purposes** and to ensure that the parties do not misinterpret the bargaining unit description wording selected by the Board.
>
> (page 17; emphasis added)

[94] As stated, the exclusion list is for reference purposes and to ensure that no misinterpretation over the intended scope of the bargaining unit arises from the specific wording selected by the Board in the bargaining unit description. The bargaining unit is, after all, an all-employee unit, which is substantially different than a unit comprised of an enumerated list. In that regard, the following list of exclusions shall only be to ensure that both parties are aware of the general boundaries of the bargaining unit. Any new positions created by the employer are automatically within the scope of the all-employee bargaining unit until such time as the Board rules otherwise. Such an approach has been designed by labour relations boards across the country to ensure that adequate disclosure is maintained between an employer and the certified bargaining agent concerning the changing structure and composition of the employer's workforce.

[95] In its latest submissions, the TWU described the process followed by the Board in its attempts at arriving at a comprehensive and reasonably reliable list of excluded positions. Through *TELUS Advanced Communications et al., supra*, dated February 9, 2001, the Board requested a list of excluded positions be jointly submitted by the parties. What it received was

où l'employeur aurait réduit les avantages de ces employés entre le 24 mars 2000 et le 19 novembre 2001 et refusait de les rétablir. Ce dernier scénario relèverait aussi de la compétence du Conseil. Faute d'avoir tous les détails, il n'est pas possible de conclure plus précisément sur la nature de l'instance appropriée pour faire appliquer la décision.

A - Liste révisée des exclusions

[93] Dans *TELUS Advanced Communications et autres*, précitée, le Conseil avait souligné que les parties devraient se fonder sur la liste définitive des exclusions qui finirait par être établie:

> [35] ... Étant donné que le Conseil a défini l'unité de négociation en termes généraux, la liste des postes exclus est fournie **à titre d'information seulement** et pour éviter tout malentendu quant au libellé de l'unité de négociation décrite par le Conseil.
>
> (page 17; c'est nous qui soulignons)

[94] La liste des postes exclus est donc fournie à titre d'information seulement, pour qu'il n'y ait aucun malentendu sur la sphère de compétence de l'unité de négociation découlant du libellé de la description que le Conseil a choisie. Après tout, l'unité de négociation est composée de tous les employés de l'employeur, ce qui est nettement différent d'une unité correspondant à une liste de postes. À cet égard, la liste des postes exclus qui est annexée à la présente décision l'est seulement pour voir à ce que les deux parties sachent quelles sont les limites globales de l'unité de négociation. Tous les nouveaux postes que l'employeur créera tomberont automatiquement dans l'unité de négociation composée de tous les employés, et ce jusqu'à ce que le Conseil en décide autrement. Les commissions et conseils des relations du travail de tout le pays ont opté pour cette approche afin de s'assurer que l'employeur communique correctement à l'agent négociateur accrédité les changements de structure et de composition de son effectif.

[95] Dans ses plus récentes observations, le STT a décrit l'approche du Conseil dans ses efforts pour arriver à établir une liste exhaustive et raisonnablement fiable des postes exclus. Dans *TELUS Advanced Communications et autres*, précitée, datée du 9 février 2001, le Conseil a réclamé une liste des postes exclus que les parties lui soumettraient conjointement. Or, il a

two lists, one from each party. Thereafter, the Board merged the two lists to identify those exclusions in dispute between the parties.

[96] The TWU, in its submissions dated August 1, 2003, suggested that *BCT.TELUS et al.*, *supra*, contained mistakes. Upon careful review, the Board agrees that the examples chosen were not from the correct list. The chosen examples were positions that were NOT in dispute. However, the Board can find similar and comparable examples from the list of excluded positions that were originally listed as in dispute. In that regard, the disputed positions of Application/Data Integration Manager, Intelligence Acquisition Coordinator, Manager - Operational Development Consortium, Manager - Presentation Centre, Manager SAP-ESP, Provincial Outside Plant Engineering Manager, Sales Incentive and Presentation Manager, Strategic Financial Analyst Systems Support Coordinator, Tourism Industrial Marketing Manager, and Travel Service Advisor were all positions about which the TWU received notice and replied:

> We acknowledge the change of title with the understanding that no Bargaining Unit work is being performed by managers in this position.

[97] The TWU sent its reply on each position on the following dates:

Application/Data Integration Manager - September 29, 1992;
Intelligence Acquisition Coordinator - September 29, 1992;
Manager - Operational Development Consortium - June 4, 1998;
Manager - Presentation Centre - March 3, 1999;
Manager SAP-ESP - March 3, 1999;
Provincial Outside Plant Engineering Manager - March 3, 1999;
Sales Incentive and Presentation Manager - August 14, 1996;
Strategic Financial Analyst Systems Support Coordinator - September 29, 1992;
Tourism Industrial Marketing Manager - June 26, 1996;

Travel Service Advisor - March 3, 1999.

reçu deux listes, une de chaque partie. Il a dû fusionner ces deux listes pour identifier les exclusions contestées.

[96] Dans ses observations datées du 1er août 2003, le STT a déclaré qu'il y avait des erreurs dans *BCT.TELUS et autres*, précitée. Après avoir soigneusement étudié la question, le Conseil reconnaît que les exemples choisis n'étaient pas tirés de la bonne liste, car c'était des postes qui N'ÉTAIENT PAS contestés. Néanmoins, il peut citer des exemples analogues comparables de la liste des postes exclus qui étaient considérés comme contestés au départ. À cet égard, les postes contestés de gestionnaire des applications/de l'intégration des données, de coordonnateur de l'acquisition des renseignements, de gestionnaire, consortium de développement opérationnel, de gestionnaire, centre de présentation, de gestionnaire SAP-ESP, de gestionnaire de l'atelier d'ingénierie provincial externe, de gestionnaire de la promotion des ventes et de la présentation, d'analyste financier stratégique/coordonnateur du soutien des systèmes, de gestionnaire du marketing, tourisme et industrie, et enfin de conseiller, service des voyages étaient tous des postes pour lesquels le STT avait reçu un avis auquel il avait répondu ce qui suit:

> Nous reconnaissons le changement de titre, étant entendu que les gestionnaires occupant ce poste ne sont pas chargés de tâches normalement exécutées par des membres de l'unité de négociation.
>
> (traduction)

[97] Le STT a envoyé sa réponse sur chaque poste aux dates suivantes:

Gestionnaire des applications/de l'intégration des données - le 29 septembre 1992;
Coordonnateur de l'acquisition des renseignements - le 29 septembre 1992;
Gestionnaire, consortium de développement opérationnel - le 4 juin 1998;
Gestionnaire, centre de présentation - le 3 mars 1999;
Gestionnaire SAP-ESP - le 3 mars 1999;
Gestionnaire de l'atelier d'ingénierie provincial externe - le 3 mars 1999;
Gestionnaire de la promotion des ventes et de la présentation - le 14 août 1996;
Analyste financier stratégique/coordonnateur du soutien des systèmes - le 29 septembre 1992;
Gestionnaire du marketing, tourisme et industrie - le 26 juin 1996;
Conseiller, service des voyages - le 3 mars 1999.

[98] As the parties worked to narrow down the list of disputed positions, all of the examples listed above have been withdrawn as disputed positions. On the basis of the preceding, none of the Board's conclusions in *BCT.TELUS et al.*, *supra*, require changes.

[99] Concerning the suggestion that the TWU was provided with no information with respect to the Alberta positions, this admission is consistent with the Board's suspicions about what information was actually disclosed to the TWU by TELUS. The TWU cited the following excerpt from *BCT.TELUS et al.*, *supra*, in support of its assertion that another inaccuracy existed:

> [31] Upon reviewing the Alberta position classifications in dispute, the information provided by both parties does not persuade the Board to set aside or supercede some or all of the terms of the March 13, 2000 letter of understanding. ...
>
> (page 15)

[100] The Board presumed, and apparently correctly so, that limited or no particulars were provided to the TWU concerning any Alberta disputed classifications. The TWU's position was understood by the Board as generally being that all Alberta classifications claimed by TELUS as being properly excluded were in dispute. The Board normally relies upon the vigilance of both parties in the process to place complete information before it. The Board has experienced great frustration in this regard by the limited submissions it received, even more so now that the TWU recently provided specific information in its August 1, 2003 submissions naming positions in Alberta that are performing allegedly in-scope work and urging the Board to do something about it. The process could continue virtually forever, as the Board waits for the TWU to discover more information for the Board to act upon and remedy the matters as they arise. When the Board requested more specifics from TELUS, TELUS indicated that no job descriptions of any value or currency existed that would be of any assistance to the Board or the TWU. As noted in its August 1, 2003 submissions, the TWU obviously received the same scant information.

[101] In the end, the Board must decide this matter of exclusions in order that the parties may move along in

[98] À mesure que les parties se sont employées à conclure une entente sur les postes contestés, tous les exemples énumérés ci-dessus ont été retirés en tant que postes contestés. Par conséquent, il n'est nécessaire de changer aucune des conclusions auxquelles le Conseil est arrivé dans *BCT.TELUS et autres*, précitée.

[99] Quant à l'allégation du STT qu'on ne lui a pas fourni d'information au sujet des postes de l'Alberta, c'est une admission compatible avec les soupçons du Conseil sur l'information qui a effectivement été communiquée au STT par TELUS. Le STT a cité l'extrait suivant de *BCT.TELUS et autres*, précitée, à l'appui de son argument qu'il y a d'autres inexactitudes:

> [31] Après avoir examiné les postes de l'Alberta, le Conseil conclut que les deux parties n'ont pas établi de façon convaincante qu'il y avait lieu d'annuler ou de modifier une partie, voire la totalité, des modalités de la lettre d'entente datée du 13 mars 2000...
>
> (page 15)

[100] Le Conseil a postulé - avec raison, semble-t-il - que TELUS n'a fourni au STT que des précisions limitées, voire pas de précisions du tout sur les classifications contestées de l'Alberta. Il a interprété la position du STT en se disant que, dans l'ensemble, toutes les classifications de l'Alberta que TELUS déclarait exclues à juste titre étaient contestées. Le Conseil se fie normalement à la vigilance des deux parties au processus pour être sûr qu'elles lui soumettent une information complète. Les observations limitées qu'il a reçues l'ont beaucoup frustré à cet égard, surtout que le STT lui a récemment donné des renseignements précis dans ses observations datées du 1er août 2003, en nommant des postes de l'Alberta dont les titulaires seraient chargés de tâches relevant de la sphère de compétence de son unité de négociation et en pressant le Conseil d'intervenir pour mettre fin à cette pratique. Ce processus pourrait être virtuellement sans fin si le Conseil attendait que le STT découvre d'autres renseignements sur lesquels il pourrait se fonder afin de corriger la situation à mesure qu'il en serait informé. Quand le Conseil a réclamé plus de précisions à TELUS, celle-ci a déclaré qu'elle n'avait pas de descriptions de poste pertinentes ou à jour qui seraient d'une utilité quelconque pour le Conseil ou pour le STT. Et comme le STT lui-même l'a souligné dans ses observations datées du 1er août 2003, il a manifestement reçu la même information aussi peu révélatrice.

[101] En fin de compte, le Conseil doit trancher ce problème des postes exclus de façon que les parties

dealing with the challenging tasks ahead of them both. It is because of all of the above frustrations and difficulties that the Board carefully indicated in *TELUS Advanced Communications et al.*, *supra*, the limited value to be attributed to the list of exclusions outlined above.

[102] However, the Board is also mindful of the fact that labour relations is an ever-evolving relationship between an employer and a trade union that is guaranteed to have bumps along the way.

[103] The Board has a mandate and a responsibility to issue orders to assist the parties in their relationships, maintaining a balance between measured interference and free collective bargaining. One of the greatest challenges to both parties, that will provide a renewable source of malcontent and disputes (if it has not already), is the lack of information being exchanged while TELUS grows its business.

[104] The Board specifically recalls one moment in a hearing involving TELUS and the TWU when the Board casually suggested that TELUS provide the names of its excluded employees and their corresponding position title in Alberta. TELUS replied that this information was confidential and the TWU accepted that response. It was explained to the Board that in British Columbia, the collective agreement required this information to be provided, but that in the absence of a similar clause in the Alberta collective agreements, TELUS did not have any obligation to provide it and would not do so.

[105] The Board is convinced that without the availability of such fundamental information on job positions, the relationship will continue to be plagued with distrust and problems, many of which will be placed before the Board to determine. Sections 18.1(3) and (4) of the *Code* states:

> 18.1(3) If the Board is of the opinion that the agreement reached by the parties would not lead to the creation of units appropriate for collective bargaining or if the parties do not agree on certain issues within the period that the Board considers reasonable, **the Board determines any question that arises and makes any orders it considers appropriate in the circumstances**.
>
> (4) For the purposes of subsection (3), the Board may

puissent passer aux autres défis qui les attendent toutes deux. C'est en raison de toutes ces frustrations et de toutes ces difficultés que le Conseil a pris soin de préciser, dans *TELUS Advanced Communications et autres*, précitée, les limites qu'il fallait accorder à la liste des postes exclus que je viens de décrire.

[102] Néanmoins, le Conseil est bien conscient que les relations du travail évoluent sans cesse entre un employeur et un syndicat, et que cette évolution n'est bien sûr jamais exempte de problèmes.

[103] Le Conseil a le mandat et la responsabilité de rendre des ordonnances pour aider les parties dans leurs relations, en conciliant les besoins de la libre négociation collective avec son obligation d'intervenir de façon pondérée. L'un des plus grands défis pour les deux parties en cause, qui sera une source renouvelable de mécontentement et de conflits - s'il n'en a pas déjà provoqués - est le manque d'information échangée pendant que TELUS développe son entreprise.

[104] Le Conseil se rappelle particulièrement un certain moment d'une audience en présence de TELUS et du STT, quand il avait proposé sans insister que TELUS révèle les noms de ses employés exclus et le titre de leur poste en Alberta. TELUS avait répondu que ces renseignements étaient confidentiels, et le STT avait accepté cette réponse. On avait expliqué au Conseil que, en Colombie-Britannique, la convention collective exigeait que ces renseignements soient communiqués, mais que, en l'absence d'une clause analogue dans les conventions collectives de l'Alberta, TELUS n'avait aucune obligation de les fournir et qu'elle ne le ferait pas.

[105] Le Conseil est convaincu que si ces renseignements fondamentaux sur les postes ne sont pas communiqués, la relation entre les parties continuera d'être empoisonnée par la méfiance et pavée de problèmes dont beaucoup seront soumis au Conseil pour qu'il les tranche. Or, les paragraphes 18.1(3) et 18.1(4) du *Code* sont clairs:

> 18.1(3) Si le Conseil est d'avis que l'entente conclue par les parties ne permet pas d'établir des unités habiles à négocier collectivement ou si certaines questions ne sont pas réglées avant l'expiration du délai qu'il juge raisonnable, **il lui appartient de trancher toute question en suspens et de rendre les ordonnances qu'il estime indiquées dans les circonstances**.
>
> (4) Pour l'application du paragraphe (3), le Conseil peut:

(a) determine which trade union shall be the bargaining agent for the employees in each bargaining unit that results from the review;

(b) amend any certification order or description of a bargaining unit contained in any collective agreement;

(c) if more than one collective agreement applies to employees in a bargaining unit, decide which collective agreement is in force;

(d) **amend, to the extent that the Board considers necessary, the provisions of collective agreements respecting expiry dates or seniority rights, or amend other such provisions**;

(e) if the conditions of paragraphs 89(1)(a) to (d) have been met with respect to some of the employees in a bargaining unit, decide which terms and conditions of employment apply to those employees until the time that a collective agreement becomes applicable to the unit or the conditions of those paragraphs are met with respect to the unit; and

(f) authorize a party to a collective agreement to give notice to bargain collectively.

(emphasis added)

[106] The Board understands that the TWU has not been advised of the names of excluded individuals and their position titles in Alberta. Article V of the TWU collective agreement covering British Columbia states:

> The Company agrees to inform the Union of the creation of any position which, in the opinion of management, does not come within the scope of the bargaining unit.

[107] To the extent necessary, all of the other expired collective agreements that govern terms and conditions of employment for members of the certified bargaining unit described in *TELUS Advanced Communications et al.*, *supra*, and *BCT.TELUS et al.*, *supra*, shall also have Article V from the TWU collective agreement added to them, pursuant to the authority established in sections 18.1(3) and 18.1(4) of the *Code*. TELUS and Tele-Mobile shall also supply the TWU with a listing of the names, position titles and corporate affiliation of all current non-bargaining unit employees working in, as well as those having an operational base in, Alberta and British Columbia. The Board was tempted to also order that TELUS and Tele-Mobile commence a process of job evaluation with a view to the establishment of job descriptions for every position within their respective companies. However, the limited additional information that this would provide, when balanced against the resources and time required to complete such a task,

a) déterminer quel syndicat sera l'agent négociateur des employés de chacune des unités de négociation définies à l'issue de la révision;

b) modifier l'ordonnance d'accréditation ou la description d'une unité de négociation dans une convention collective;

c) si plusieurs conventions collectives s'appliquent aux employés d'une unité de négociation, déterminer laquelle reste en vigueur;

d) **apporter les modifications qu'il estime nécessaires aux dispositions de la convention collective qui portent sur la date d'expiration ou les droits d'ancienneté ou à toute autre disposition de même nature**;

e) si les conditions visées aux alinéas 89(1)a) à d) ont été remplies à l'égard de certains des employés d'une unité de négociation, décider quelles conditions de travail leur sont applicables jusqu'à ce que l'unité devienne régie par une convention collective ou jusqu'à ce que les conditions visées à ces alinéas soient remplies à l'égard de l'unité;

f) autoriser l'une des parties à une convention collective à donner à l'autre partie un avis de négociation collective.

(c'est nous qui soulignons)

[106] Le Conseil sait que le STT n'a pas été informé des noms des employés exclus et des titres de leurs postes en Alberta. L'article V de la convention collective du STT applicable aux employés de la Colombie-Britannique stipule que:

> La Compagnie convient d'informer le Syndicat de la création de tout poste qui, de l'avis de la direction, ne correspond pas à la sphère de compétence de l'unité de négociation.
>
> (traduction)

[107] Dans la mesure où c'est nécessaire, toutes les autres conventions collectives expirées régissant les conditions d'emploi des membres de l'unité de négociation décrites dans *TELUS Advanced Communications et autres*, précitée, et dans *BCT.TELUS et autres*, précitée, seront modifiées par l'ajout de l'article V de la convention collective des employés de TELUS représentés par le STT en Colombie-Britannique, en vertu des pouvoirs que les paragraphes 18.1(3) et 18.1(4) du *Code* donnent au Conseil. TELUS et Tele-Mobile remettront aussi au STT une liste des noms, des titres des postes et de l'affiliation corporative de toutes les personnes qui sont actuellement à leur service, qui ne sont pas membres de l'unité de négociation et qui travaillent en Alberta et en Colombie-Britannique, ainsi que de toutes ces personnes qui ont leur centre des opérations dans ces deux provinces. Le Conseil a été tenté d'ordonner aussi à TELUS et à Tele-Mobile d'entreprendre le processus

was not enough to convince the Board to make such an order. This option is explicitly mentioned so that the parties are aware of what should be considered in the future to improve labour relations within the organizations.

[108] The attached list of positions in Alberta and British Columbia shall be excluded from the bargaining unit solely on the basis that they were purported to fall above the pre-existing TWU collective agreement scope line, pursuant to the Board-endorsed agreement between TELUS and the TWU dated February 17, 2000, which stated:

> 2. Bargaining unit "scope" shall be as defined in the T.W.U. collective agreement with the exception of field sales and telemarketing.

[109] The excluded list does not contain any positions east of Alberta since, while the applicability of the certification order does not exclude operations generally east of Alberta, there has not been a determination at this time of its applicability to specific TELUS and Tele-Mobile operations east of Alberta. The Board retains its usual jurisdiction to deal with any matter directly arising from this decision, and those aspects of this decision that have not been finalized

d'évaluation des postes qui mènera à la préparation de descriptions de poste pour tous les postes de leurs entreprises respectives. Toutefois, les renseignements supplémentaires limités qu'une telle démarche aurait générés, eu égard aux ressources et au temps qu'il aurait fallu y consacrer, n'étaient pas suffisants pour le convaincre de rendre une telle ordonnance. Je précise expressément cette possibilité afin que les parties sachent ce qui devrait être envisagé dans l'avenir afin d'améliorer leurs relations du travail.

[108] La liste des postes en Alberta et en Colombie-Britannique qui est annexée à la présente décision est composée des postes exclus de l'unité de négociation pour la seule raison qu'ils ne sont pas censés correspondre à la sphère de compétence de l'unité de négociation assujettie à la convention collective antérieure du STT, conformément à l'entente entérinée par le Conseil qu'avaient conclue TELUS et le STT en date du 17 février 2000, où il était précisé ce qui suit:

> 2. La «sphère de compétence» de l'unité de négociation correspond au champ d'application de la convention collective conclue avec le STT et exclut les représentants commerciaux et les télévendeurs.
>
> (traduction)

[109] La liste des postes exclus ne contient aucun poste dans les provinces situées à l'est de l'Alberta, puisque bien que l'applicabilité de l'ordonnance d'accréditation n'exclue pas les activités généralement exercées à l'est de cette province, on n'a pas encore déterminé son applicabilité à des activités précises de TELUS et de Tele-Mobile à l'est de l'Alberta. Le Conseil reste saisi de l'affaire comme d'habitude, afin de pouvoir trancher toute question découlant directement de cette décision et des aspects de cette décision qui n'ont pas encore été finalisés.

Appendix A

EXCLUDED ALBERTA/BC CLASSIFICATIONS

ACCESS MANAGEMENT SUPERVISOR
ACCOUNT EXECUTIVE
ACCOUNT MANAGER
ACCOUNT SUPERVISOR
ACCOUNTANT
ACCOUNTING ANALYST
ACCOUNTING MANAGER
ACCOUNTING OPERATIONS MANAGER
ACCOUNTING OPERATIONS SYSTEMS MANAGER
ACCOUNTING SUPERVISOR
ACCOUNTS PAYABLE AND RECEIVABLE SPECIALIST
ACCOUNTS PAYABLE MANAGER
ACCOUNTS PAYABLE SUPERVISOR
ACTIVATION CENTRE SUPERVISOR
ACTIVATIONS MANAGER
ACTUARIAL REPORT CLERK
ADMINISTRATION MANAGER
ADMINISTRATION SERVICES SUPERVISOR
ADMINISTRATION SUPPORT MANAGER
ADMINISTRATIVE ASSISTANT, LEGAL
ADMINISTRATIVE SERVICES MANAGER
ADMINISTRATIVE SUPPORT IV (SUPERVISORY)
ADMINISTRATOR
ADVERTISING MANAGER
ADVERTISING SPECIALIST
ADVISOR - REGULATORY COMPLIANCE
ADVISOR - TARIFF DEVELOPMENT & SUPPORT
ANALYTICAL SUPPORT COORDINATOR
ANSWER SUPERVISOR
ANTENNA STRUCTURES SPECIALIST
APPLICATION ARCHITECTURE MANAGER
APPLICATION DEVELOPMENT CONSULTANT
APPLICATION SPECIALIST
APPLICATION/DATA INTEGRATION MANAGER
APPLICATIONS DEVELOPER
APPLICATIONS ENGINEER
APPLICATIONS SPECIALIST
APPLICATIONS SUPPORT ANALYST
APPLICATIONS TRAINING CONSULTANT
ARCHITECT
AREA OPERATIONS MANAGER
AREA OUTSIDE PLANT ENGINEERING AND CONSTRUCTION MANAGER
ASSISTANT CONTROLLER
ASSISTANT PRODUCER
ASSISTANT PRODUCT MANAGER
ASSISTANT TREASURER
ASSOCIATE
ASSOCIATE DIRECTOR
ASSOCIATE GENERAL COUNSEL
ASSOCIATE SYSTEMS ANALYST
AUDIT CLERK
BANKING SERVICES MANAGER
BENEFITS CLERK
BENEFITS CLERK II
BID SUPPORT COORDINATOR
BILLING ANALYST
BILLING AND COLLECTIONS MANAGER
BILLING CONSULTANT
BILLING OPERATIONS MANAGER
BILLING PLANNING ADVISOR
BILLING SERVICES QUALITY ASSURANCE COORDINATOR

BILLING SPECIALIST
BILLING SYSTEM SPECIALIST
BILLING SYSTEMS MANAGER
BROADCAST ENGINEERING AND OPERATIONS MANAGER
BUDGET AND RESULTS ANALYST
BUDGET AND RESULTS MANAGER
BUDGET AND RESULTS SYSTEMS COORDINATOR
BUILDING ENGINEERING MANAGER
BUILDING FACILITIES MANAGER
BUILDING MAINTENANCE SUPERVISOR
BUILDING OPERATIONS MANAGER
BUILDING OPERATIONS SUPERVISOR
BUILDING PROJECTS SUPERVISOR
BUILDING SERVICE MANAGER
BUILDING SPACE PLANNER
BURIED JOINT COORDINATION MANAGER
BUSINESS ACCOUNT ANALYST
BUSINESS ACCOUNT MANAGER
BUSINESS ANALYST
BUSINESS BILLING INQUIRIES MANAGER
BUSINESS CONTINUITY MANAGER
BUSINESS CONTINUITY PLANNER
BUSINESS DESIGN CONSULTANT
BUSINESS DEVELOPMENT ANALYST
BUSINESS DEVELOPMENT AND IMPLEMENTATION PROCESS MANAGER
BUSINESS DEVELOPMENT MANAGER
BUSINESS DEVELOPMENT SENIOR ADVISOR
BUSINESS DEVELOPMENT SPECIALIST
BUSINESS MANAGER
BUSINESS PARTNER
BUSINESS PERFORMANCE ANALYST
BUSINESS PERFORMANCE CONSULTANT
BUSINESS PLANNER
BUSINESS PLANNING MANAGER
BUSINESS PLANNING SPECIALIST
BUSINESS PROCESS ANALYST
BUSINESS READINESS ANALYST
BUSINESS READINESS LEADER
BUSINESS SALES ANALYST
BUSINESS SALES MANAGER
BUSINESS SPECIALIST
BUSINESS SUPPORT ANALYST
BUSINESS SYSTEM ANALYST
BUSINESS SYSTEMS SPECIALIST
BUSINESS TECHNOLOGY TRAINING MANAGER
BUSINESS TRAINING MANAGER
BUSINESS UNIT/INFORMATION TECHNOLOGY MANAGER
CALL CENTRE ANALYST
CALL CENTRE SALES MANAGER
CALL CENTRE SALES SUPERVISOR
CALL CENTRE SUPPORT MANAGER
CALL CENTRE SUPPORT SUPERVISOR
CALL CENTRE TECHNOLOGY MANAGER
CAMPAIGN ANALYST
CAMPAIGN DEVELOPMENT MANAGEMENT
CAMPAIGN MANAGER
CAPACITY PLANNER
CAPITAL PROGRAM SYSTEMS MANAGER
CAREER TRANSITION ADMINISTRATIVE ASSISTANT
CARRIER RELATIONS MANAGER
CASH CONTROL SUPERVISOR
CELLULAR SITE SUPERVISOR
CENTRALIZED SCHEDULING CENTRE MANAGER
CENTREX APPLICATION DESIGNER
CENTREX DESIGN MANAGER

CENTREX PRODUCT MANAGER
CHANGE AND PROBLEM MANAGEMENT MANAGER
CHANGE MANAGEMENT CONSULTANT
CHANGE MANAGER
CHANGE/OUTAGE MANAGER
CHANNEL MANAGER
CHANNEL PLANNING MANAGER
CHANNEL PREPAREDNESS CONSULTANT
CHANNEL SUPPORT ANALYST
CLAIMS EXAMINER
CLAIMS INVESTIGATOR
CLASSIFICATIONS ANALYST
CLASSIFICATIONS CONSULTANT
CLERICAL TRAINING SUPERVISOR
CLIENT BILLING CONSULTANT
CLIENT DEVELOPMENT SERVICES MANAGER
CLIENT PROGRAMS MANAGER
CLIENT PROJECT MANAGER
CLIENT SERVICE MANAGER
CLIENT SOLUTIONS ANALYST
CLIENT SOLUTIONS ANALYST I
CLIENT SOLUTIONS ANALYST II
CLIENT SOLUTIONS ANALYST III
COLLECTIONS MANAGER
CO-LOCATION PROGRAM MANAGER
CO-LOCATION PROJECT MANAGER
COMMAND CENTRE SHIFT SUPERVISOR
COMMISSION BUSINESS ANALYST
COMMON LANGUAGE MANAGER
COMMUNICATION AND EVENTS SPECIALIST
COMMUNICATION SYSTEMS SPECIALIST
COMMUNICATION TRAINING MANAGER
COMMUNICATIONS ANALYST
COMMUNICATIONS IMPLEMENTATION AND OPERATIONS COORDINATOR
COMMUNICATIONS MANAGER
COMMUNICATIONS SPECIALIST
COMMUNICATIONS SYSTEMS SPECIALIST
COMPENSATION CLERK II
COMPENSATION CONSULTANT
COMPETITIVE INTELLIGENCE MANAGER
COMPETITIVE INTELLIGENCE SPECIALIST
COMPTROLLER AND SECRETARY/TREASURER
COMPUTER APPLICATIONS COORDINATOR
COMPUTER EDUCATION COORDINATOR
COMPUTER OPERATIONS MANAGER
COMPUTER SCHEDULING AND CONTROL MANAGER
COMPUTER SHIFT SUPERVISOR
COMPUTER SYSTEMS DEVELOPMENT AND SUPPORT MANAGER
COMPUTER SYSTEMS PROGRAMMER
COMPUTER SYSTEMS SUPERVISOR
CONSTRUCTION MANAGER
CONSTRUCTION SPECIALIST
CONSTRUCTION SUPERVISOR
CONSULTANT
CONSULTING ANALYST
CONSUMER MARKETING IMPLEMENTATION MANAGER
CONSUMER SMALL OFFICE/HOME OFFICE BUSINESS MANAGER
CONTINUOUS IMPROVEMENT PROJECT SPECIALIST
CONTRACT ADVISOR
CONTRACT AGREEMENTS MANAGER
CONTRACT ANALYST
CONTRACT LIAISON COORDINATOR
CONTRACT MANAGER
CONTRACT SPECIALIST
CONTRACTS MANAGER

CONTROL CENTRE MANAGER
CONTROLLER
CO-OP SUMMER STUDENT
CO-OPERATIVE INTERNSHIP STUDENT
CO-OPERATIVE STUDENT
COORDINATION CENTRE MANAGER
CORPORATE COMMUNICATIONS CLERK III
CORPORATE COMMUNICATIONS SENIOR ADVISOR
CORPORATE CONTRACTS MANAGER
CORPORATE CONTROLLER AND ASSISTANT VICE PRESIDENT-FINANCE
CORPORATE FINANCIAL ACCOUNTANT
CORPORATE FINANCIAL ANALYST
CORPORATE GOVERNMENT AND COMPLIANCE ADVISOR
CORPORATE SALES PLANNING MANAGER
COST DEVELOPMENT MANAGER
COUNSEL
CPE APPLICATIONS DESIGNER
CREATIVE SERVICES SPECIALIST
CREDIT ANALYST
CREDIT MANAGER
CREDIT SERVICES MANAGER
CREDIT SUPERVISOR
CUSTOMER ACCOUNTS MANAGER
CUSTOMER ALLIANCE SPECIALIST
CUSTOMER CALL BUDGET COORDINATOR
CUSTOMER CALL COORDINATOR
CUSTOMER CALL FACILITIES COORDINATOR
CUSTOMER CARE CONSULTANT
CUSTOMER CARE PROJECT MANAGER
CUSTOMER COMMUNICATIONS COORDINATOR
CUSTOMER COMMUNICATIONS MANAGER
CUSTOMER CREDIT MANAGER
CUSTOMER EDUCATION SERVICES COORDINATOR
CUSTOMER FINANCE MANAGER
CUSTOMER MARKETING MANAGER
CUSTOMER NETWORK DESIGN MANAGER
CUSTOMER NETWORK DESIGN SPECIALIST
CUSTOMER NETWORK MANAGER
CUSTOMER PERFORMANCE ANALYST
CUSTOMER PREMISE EQUIPMENT - DESIGN MANAGER
CUSTOMER RECORD INFORMATION SYSTEMS ADMINISTRATOR
CUSTOMER RELATIONS MANAGER
CUSTOMER RELATIONSHIP MANAGER
CUSTOMER RESEARCH MANAGER
CUSTOMER SERVICE ADVISOR
CUSTOMER SERVICE COORDINATOR
CUSTOMER SERVICE MANAGER
CUSTOMER SERVICE PLANNING ADMINISTRATOR
CUSTOMER SERVICE SPECIALIST
CUSTOMER SERVICE/ADMINISTRATION MANAGER
CUSTOMER SERVICE SUPERVISOR
CUSTOMER SERVICES ADVISOR
CUSTOMER SERVICES TEAM LEADER
CUSTOMER SPECIAL ARRANGEMENT ANALYST
CUSTOMER SUPPORT MANAGER
CUSTOMER SYSTEMS ENGINEER
CUSTOMER SYSTEMS ENGINEERING MANAGER
CUSTOMER SYSTEMS ENGINEERING SPECIALIST
CUSTOMER SYSTEMS SUPPORT SPECIALIST
DATA ADMINISTRATOR
DATA AND INTEGRATED SERVICES DEVELOPMENT
DATA APPLICATION ENGINEER
DATA ARCHITECTURE MANAGER
DATA BASE ADMINISTRATION MANAGER
DATA BASE ADMINISTRATOR

DATA CENTRE MANAGER
DATA ENTRY SUPERVISOR
DATA MANAGEMENT SERVICES MANAGER
DATA NETWORK PLANNING SPECIALIST
DATA NETWORK TECHNOLOGY SUPPORT - NETWORK SPECIALIST
DATA NETWORKS SPECIALIST
DATA ORDER EXCELLENCE MANAGER
DATA SALES EDUCATION CONSULTANT
DATA SYSTEMS SPECIALIST
DATA TECHNICAL SPECIALIST
DATABASE ADMINISTRATOR
DATABASE ANALYST
DATABASE MANAGER
DATABASE SYSTEMS ANALYST
DEALER PROGRAMS AND EVENTS MANAGER
DEALER RELATIONS MANAGER
DEALER SERVICES MANAGER
DECISION SUPPORT SYSTEMS COORDINATOR
DEPRECIATION / VALUATION METHODS SPECIALIST
DEPRECIATION AND VALUATION COORDINATOR
DESIGN ENGINEER
DESIGN SPECIALIST
DESKTOP ANALYST
DESKTOP MANAGER
DESKTOP PERFORMANCE SPECIALIST
DESKTOP SERVICES SUPPORT MANAGER
DESKTOP SUPPORT ANALYST
DESKTOP SUPPORT ANALYST II
DEVELOPER/ANALYST
DEVELOPMENT SUPPORT MANAGER
DEVELOPMENT TECHNOLOGY MANAGER
DIRECT MARKETING ANALYST
DIRECTORY PRODUCTION SUPERVISOR
DIRECTORY SYSTEMS DATABASE ADMINISTRATION SUPERVISOR
DISPATCH ANALYSIS CENTRE MANAGER
DISPATCH ANALYSIS CENTRE SUPERVISOR
DISPATCH MANAGER
DISTRIBUTED SYSTEMS ANALYST
DISTRIBUTION FIELD SERVICES MANAGER
DISTRIBUTION OPERATIONS MANAGER
DISTRIBUTION SALES MANAGER
DISTRIBUTION SERVICES MANAGER
DISTRIBUTION SUPERVISOR
DISTRIBUTION SUPPORT MANAGER
DIVERSIFIED BUSINESS MANAGER
DIVISIONAL ACCOUNTING MANAGER
DIVISIONAL FINANCE MANAGER
DRAFTING SUPERVISOR
DUPLICATING DISTRIBUTION SUPERVISOR
ECONOMICS ANALYSIS MANAGER
ECONOMIST
EDUCATION DEVELOPMENT SUPPORT SUPERVISOR
EDUCATION NETWORK SPECIALIST
EDUCATION OUTSOURCING MANAGER
EDUCATION PLANNING SPECIALIST
EDUCATION SERVICES MANAGER
ELECTRICAL COORDINATION AND PROTECTION SPECIALIST
ELECTRICAL SUPERVISOR
ELECTRONIC CUSTOMER SERVICE PROJECT MANAGEMENT - MANAGER
EMERGENCY 911 PRODUCT MANAGER
EMPLOYEE ASSISTANCE MANAGER
EMPLOYEE BENEFITS SUPERVISOR
EMPLOYEE COMMUNICATIONS CLERK I
EMPLOYEE RECOGNITION MANAGER
EMPLOYEE RECORDS CLERK III

EMPLOYEE RELATIONS ADMINISTRATOR
EMPLOYEE RELATIONS CLERK I
EMPLOYEE RELATIONS CLERK II
EMPLOYEE RESILIENCE MANAGER
EMPLOYMENT AND COUNSELLING SUPERVISOR
EMPLOYMENT CLERK II
ENGAGEMENT MANAGER
ENGINEER
ENGINEERING ASSOCIATE
ENGINEERING MANAGER
ENGINEERING PLANNING MANAGER
ENGINEERING SPECIALIST
ENGINEERING SUPERVISOR
ENGINEERING TEAM LEAD
ENGINEERING TRAINING MANAGER
ENVIRONMENT ADVISOR
ENVIRONMENTAL CONSULTANT
EQUIPMENT SERVICE SUPERVISOR
ESM CUSTOMER SUPPORT SPECIALIST
EVENT MARKETING COORDINATOR
EVENT MARKETING MANAGER
EXECUTIVE ADMINISTRATIVE ASSISTANT
EXECUTIVE ADMINISTRATOR
EXECUTIVE ASSISTANT
EXECUTIVE COMPENSATION ADMINISTRATOR
EXECUTIVE FOOD SERVICES REPRESENTATIVE
EXECUTIVE PRODUCER AND BUSINESS MANAGER
EXECUTIVE RECEPTIONIST
EXEMPT III-TELECOM LEASING CANADA ADMINISTRATION
FACILITIES MANAGER
FACILITIES PLANNER
FACILITIES PLANNING ENGINEER
FACILITIES SOFTWARE SPECIALIST
FACILITIES SOFTWARE SPECIALIST II
FACILITY ASSIGNMENT SUPERVISOR
FIELD OPERATIONS MANAGER
FIELD OPERATIONS SERVICE MANAGER
FIELD SERVICES MANAGER
FIELD SERVICES SUPERVISOR
FINANCE ADVISOR
FINANCE ANALYST
FINANCE/ADMINISTRATION MANAGER
FINANCIAL ACCOUNTING MANAGER
FINANCIAL ADVISOR
FINANCIAL ANALYST
FINANCIAL ANALYST - JUNIOR
FINANCIAL ANALYST AND FORECASTING SUPERVISOR
FINANCIAL ANALYST TRAINEE
FINANCIAL CONSULTANT
FINANCIAL MANAGEMENT ADVISOR
FINANCIAL MANAGEMENT SPECIALIST
FINANCIAL PERFORMANCE MANAGER
FINANCIAL PERFORMANCE MEASUREMENT ADVISOR
FINANCIAL PLANNING AND BUDGETING MANAGER
FINANCIAL PLANNING COORDINATOR
FINANCIAL POLICIES AND PRACTICES MANAGER
FINANCIAL SYSTEMS ANALYST
FINANCIAL SYSTEMS COORDINATOR (RAIS)
FIXED ASSET ACCOUNTANT
FLEET EQUIPMENT SPECIFICATIONS SPECIALIST
FLEET MAINTENANCE MANAGER
FLEET PROVISIONING MANAGER
FLEET SERVICES MANAGER
FLEET STANDARDS MANAGER
FLEET SUPERVISOR ADMINISTRATION

FORECAST ANALYST
FORECAST ANALYST/SCHEDULER
FORECAST MANAGER
FORECASTING AND ANALYSIS MANAGER
FUNDAMENTAL TOLL PLANNING COORDINATOR
FUTURE MODE OF OPERATIONS (FMO) MANAGER
GENERAL CLERK - PENSION ADMINISTRATION
GEOMATICS SPECIALIST
GROUP INSURANCE CLERK
HARD BASIS SPECIALIST
HEALTH SERVICES CLERK I
HEALTH SERVICES CLERK II
HELPDESK MANAGER
HUMAN FACTORS COORDINATOR
HUMAN RESOURCES ADVISOR
HUMAN RESOURCES ANALYST
HUMAN RESOURCES ASSISTANT
HUMAN RESOURCES CLERK I
HUMAN RESOURCES CLERK IV
HUMAN RESOURCES MANAGER
HUMAN RESOURCES PLANNING CONSULTANT
HUMAN RESOURCES POLICIES AND RESEARCH MANAGER
HUMAN RESOURCES RESEARCH CONSULTANT
HUMAN RESOURCES SPECIALIST
HUMAN RESOURCES SYSTEMS COORDINATOR
HUMAN RESOURCES SYSTEMS SPECIALIST
HUMAN RIGHTS COORDINATOR
ICM BUDGET SUPERVISOR
IMPLEMENTATION AND COMMUNICATIONS SPECIALIST
IMPLEMENTATION MANAGER
INDUSTRIAL RELATIONS CLASSIFICATIONS MANAGER
INDUSTRIAL RELATIONS DEVELOPMENT AND PLANNING MANAGER
INDUSTRIAL RELATIONS PLANNING AND ADMINISTRATION MANAGER
INDUSTRIAL RELATIONS RESEARCH, TRAINING AND DEVELOPMENT MANAGER
INDUSTRY AND MARKETING SEGMENT SPECIALIST
INDUSTRY MARKETING MANAGER
INFORMATION SECURITY MANAGER
INFORMATION SECURITY SPECIALIST
INFORMATION SERVICES DESKTOP PRODUCT MANAGER
INFORMATION SERVICES VENDOR MANAGER
INFORMATION SOURCE COORDINATOR
INFORMATION SUPPORT MANAGER
INFORMATION SYSTEMS SUPPORT MANAGER
INFORMATION TECHNOLOGY ANALYST
INFORMATION TECHNOLOGY FINANCE MANAGER
INFORMATION TECHNOLOGY PRODUCTION ANALYST
INFORMATION TECHNOLOGY TECHNICAL ANALYST
INFORMATION UTILITY MARKETING MANAGER
INFORMATION UTILITY PRODUCT MANAGER
INSIDE PLANT ENGINEERING DESIGN MANAGER
INSIDE SALES MANAGER
INSIDE SALES SUPERVISOR
INSTRUCTOR DEVELOPER
INSURANCE AND RISK IDENTIFICATION ANALYST
INTEGRATED CHANNEL PLANNING MANAGER
INTEGRATION LEADER
INTELLECTUAL PROPERTY MANAGER
INTELLIGENCE ACQUISITION COORDINATOR
INTER/INTRA SERVICES COORDINATION PROJECT MANAGER
INTERCONNECT AND SETTLEMENT SPECIALIST
INTER-ENTITY AGREEMENTS COORDINATOR
INTERMEDIATE BUSINESS ANALYST OPERATIONS
INTERNAL AUDITOR
INTERNAL COMMUNICATIONS SPECIALIST
INTERNATIONAL MARKET ANALYST

INTERNET APPLICATIONS SPECIALIST
INTERNET HOSTING SUPPORT MANAGER
INTERNETWORKING PRODUCT MANAGER
INTERNSHIP STUDENT
INVENTORY COORDINATOR
INVENTORY RECOVERY OPERATIONS MANAGER
INVESTIGATIONS CLERK I
INVESTMENT SPECIALIST
INVESTMENT STRATEGY MANAGER
INVESTOR RELATIONS MANAGER
JUNIOR FINANCIAL ANALYST
JUNIOR GEOMATICS ANALYST
KEY ACCOUNT MANAGER
KEY/APPLICATION MARKETING MANAGER
LABOUR RELATIONS ASSISTANT
LABOUR RELATIONS CONSULTANT
LABOUR RELATIONS MANAGER
LABOUR RELATIONS RESEARCH ANALYST
LABOUR RELATIONS RESEARCH ASSISTANT V
LABOUR RELATIONS RESEARCH MANAGER
LABOUR RELATIONS SUPPORT CLERK III
LAN ADMINISTRATOR
LARGE CENTREX MARKETING MANAGER
LEARNING CONSULTANT
LEARNING SPECIALIST
LEGAL ASSISTANT
LEGAL CLERK TYPIST
LEGAL COUNSEL
LEGAL SECRETARY I
LOCAL AND ENHANCED MARKETING MANAGER
LOCAL AND ENHANCED MARKETING PRODUCT MANAGER
LOCAL AREA NETWORK ADMINISTRATOR
LOCAL EXCHANGE PRODUCT MANAGER
LOCAL SERVICE QUALITY MANAGER
LOGISTICS SPECIALIST
LONG DISTANCE AND CARD SERVICES SPECIALIST
MAIL OPERATIONS MANAGER
MAIL SERVICES SUPERVISOR
MAINTENANCE AND SERVICE MANAGEMENT SPECIALIST
MAJOR SYSTEMS MANAGER
MANAGED INFORMATION CONSULTANT
MANAGEMENT ACCOUNTING - SENIOR SPECIALIST
MANAGEMENT ACCOUNTING SPECIALIST
MANAGEMENT DEVELOPMENT CONSULTANT
MANAGEMENT EDUCATION CONSULTANT
MANAGEMENT INFORMATION CONSULTANT
MANAGER - FIELD OPERATIONS
MANAGER - INTERNET SERVICES
MANAGER - SALES TEAM
MANAGER - 611 ANSWER
MANAGER - A1978EDUCATION MARKETING AND SALES
MANAGER - ACCESS POLICY
MANAGER - ACCOUNTING
MANAGER - ACCOUNTS PAYABLE
MANAGER - ADMINISTRATION AND PERFORMANCE
MANAGER - ADMINISTRATION CENTRE
MANAGER - ADMINISTRATION PERFORMANCE
MANAGER - ADVANCED SERVICES DEVELOPMENT
MANAGER - ADVANCED TECHNOLOGY STANDARDS
MANAGER - APPLICATION DEVELOPMENT
MANAGER - APPLICATION TRAINING
MANAGER - APPLICATIONS ENGINEERING
MANAGER - APPLICATIONS TRAINING CONSULTANT
MANAGER - ARCHITECTURE DESIGN AND PLANNING
MANAGER - ARCHITECTURE MANAGEMENT

MANAGER - ARCHITECTURE PLANNING
MANAGER - ASSET ACCOUNTING
MANAGER - ASSET MANAGEMENT
MANAGER - AUDIT SERVICES
MANAGER - BARGAINING UNIT RECRUITING AND STAFFING
MANAGER - BILLING
MANAGER - BILLING EVOLUTION
MANAGER - BILLING PLANNING AND ANALYSIS
MANAGER - BILLING PRODUCT SUPPORT
MANAGER - BROADCAST
MANAGER - BUSINESS BILLING INQUIRIES
MANAGER - BUSINESS CUSTOMER OPERATIONS-VICTORIA
MANAGER - BUSINESS DESIGN AND SUPPORT
MANAGER - BUSINESS DEVELOPMENT AND IMPLEMENTATION
MANAGER - BUSINESS DEVELOPMENT PLANNING
MANAGER - BUSINESS METRICS
MANAGER - BUSINESS OPERATIONS
MANAGER - BUSINESS PERFORMANCE
MANAGER - BUSINESS PLANNING
MANAGER - BUSINESS SALES
MANAGER - BUSINESS SERVICES
MANAGER - BUSINESS SOLUTION CENTRE
MANAGER - BUSINESS SYSTEMS
MANAGER - BUSINESS SYSTEMS SUPPORT
MANAGER - BUSINESS TRANSFORMATION
MANAGER - CALL CENTRE RELATIONSHIPS AND RESOURCE
MANAGER - CALL CENTRE TECHNOLOGY
MANAGER - CAPITAL MANAGEMENT
MANAGER - CARE CENTER
MANAGER - CAREER TRANSITION CENTRE
MANAGER - CENTRALIZED ADMINISTRATION
MANAGER - CENTRALIZED SCHEDULING CENTRE
MANAGER - CENTREX APPLICATIONS DESIGN
MANAGER - CENTREX TEST
MANAGER - CHANNEL PREPAREDNESS
MANAGER - CHANNEL SUPPORT
MANAGER - CHANNEL TECHNOLOGY
MANAGER - CLASSIFICATIONS
MANAGER - CLIENT ADVOCATE
MANAGER - CLIENT COMPUTING SERVICES
MANAGER - CLIENT PROJECT MANAGEMENT
MANAGER - CLIENT RELATIONSHIP
MANAGER - CLIENT SERVICE MANAGEMENT
MANAGER - CLIENT SERVICES
MANAGER - COLLECTIONS
MANAGER - COMMUNITY INVESTMENT
MANAGER - COMPLETIONS
MANAGER - CONTRACT MANAGEMENT
MANAGER - CONTRACTED SERVICE DELIVERY
MANAGER - COORDINATION AND OPERATIONS SUPPORT
MANAGER - CORE SWITCH DATABASE MANAGEMENT
MANAGER - CORE SYSTEMS ENGINEERING
MANAGER - CORPORATE ACCOUNTING
MANAGER - CORPORATE ACCOUNTS
MANAGER - CORPORATE HEALTH SERVICES
MANAGER - CORPORATE PURCHASING AND MATERIAL CONTROL
MANAGER - CORPORATE SAFETY AND ENVIRONMENT
MANAGER - CORPORATE SALES
MANAGER - CORPORATE SALES MAJOR
MANAGER - CORPORATE SUPPORT PROCESSES
MANAGER - CREATIVE DEVELOPMENT
MANAGER - CREDIT SERVICES
MANAGER - CUSTOMER ACCOUNT SERVICES
MANAGER - CUSTOMER ACTIVATIONS
MANAGER - CUSTOMER BILLING SOLUTIONS

MANAGER - CUSTOMER CONTACT/SALES
MANAGER - CUSTOMER NETWORK
MANAGER - CUSTOMER NETWORK ANALYSIS
MANAGER - CUSTOMER PREMISES EQUIPMENT
MANAGER - CUSTOMER RECORDS
MANAGER - CUSTOMER RELATIONS
MANAGER - CUSTOMER SERVICE
MANAGER - CUSTOMER SERVICE REPRESENTATIVE ORDER EXCELLENCE
MANAGER - CUSTOMER SERVICE SYSTEMS
MANAGER - CUSTOMER SERVICES ASSISTANT CENTRE AND PERFORMANCE
MANAGER - CUSTOMER SOLUTIONS
MANAGER - DATA AND INFORMATION
MANAGER - DATA NETWORK PLANNING
MANAGER - DATA NETWORKING PRODUCTS
MANAGER - DATA OPERATIONS
MANAGER - DATA/VOICE PROVISIONING
MANAGER - DATABASE ADMINISTRATION
MANAGER - DEPRECIATION AND VALUATION
MANAGER - DESIGN SERVICES
MANAGER - DESKTOP SERVICES
MANAGER - DEVELOPMENT INFRASTRUCTURE
MANAGER - DISPATCH
MANAGER - DISPATCH COMPLETIONS
MANAGER - DISPATCH SERVICES
MANAGER - DISTRIBUTED SYSTEMS
MANAGER - DISTRICT SALES
MANAGER - DISTRICT SALES AND SERVICE
MANAGER - DIVISIONAL ACCOUNTING
MANAGER - ECONOMIC DECISION SUPPORT
MANAGER - ELECTRONIC REPAIR AND COIN TELEPHONES
MANAGER - EMERGENCY PLANNING
MANAGER - EMERGING SERVICES
MANAGER - EMPLOYEE INFORMATION CALL CENTRE
MANAGER - ENGINEERING DRAFTING AND RECORDS
MANAGER - ENGINEERING STANDARDS
MANAGER - ENHANCED NETWORK MANAGEMENT CENTRE
MANAGER - ENHANCED PLATFORM AND SWITCH STANDARD
MANAGER -ENHANCED PLATFORM PLANNING
MANAGER - ENTERPRISE AUTOMATION
MANAGER - ENTERPRISE MANAGEMENT
MANAGER - ENTERPRISE SERVICES
MANAGER - ENTERPRISE SYSTEMS MANAGEMENT
MANAGER - EQUITIES
MANAGER - ESTABLISH NETWORKS 1
MANAGER - FIELD OPERATIONS
MANAGER - FINANCIAL AND REVENUE ACCOUNTING
MANAGER - FINANCIAL PLANNING AND ANALYSIS
MANAGER - FINANCIAL PLANNING AND ANALYSIS CELLULAR
MANAGER - FINANCIAL PLANNING, ANALYSIS AND REPORTING
MANAGER - FINANCING STRATEGY
MANAGER - FIXED INCOME
MANAGER - FLEET MAINTENANCE
MANAGER - FLIGHT OPERATIONS
MANAGER - FORECASTING AND MAPS
MANAGER - GENERAL MARKET
MANAGER - GOVERNMENT RELATIONS
MANAGER - HELP DESK
MANAGER - HIGH CAPACITY FACILITIES
MANAGER - HIGH VALUE BUSINESS
MANAGER - HOTEL SERVICES
MANAGER - HUMAN FACTORS
MANAGER - HUMAN RESOURCES
MANAGER - I-COMMERCE SERVICES
MANAGER - INDUSTRIAL RELATIONS, CLASSIFICATIONS AND EQUITY
MANAGER - INFORMATION ARCHITECTURE & PLANNING

MANAGER - INFORMATION SECURITY
MANAGER - INFORMATION SECURITY AND TECHNOLOGY
MANAGER - INFORMATION SERVICES
MANAGER - INFORMATION SYSTEMS
MANAGER - INFORMATION SYSTEMS ARCHITECTURE
MANAGER - INFORMATION TECHNOLOGY
MANAGER - INFORMATION TECHNOLOGY BUSINESS DESIGN AND SUPPORT
MANAGER - INFORMATION TECHNOLOGY PRODUCTS AND SERVICES
MANAGER - INSIDE PLANT ENGINEERING DESIGN
MANAGER - INSTALLATION AND PROVISIONING
MANAGER - INTELLIGENT COMMUNICATIONS NETWORK
MANAGER - INTERNAL AUDIT
MANAGER - INTERNATIONAL SERVICES
MANAGER - INTERNET AND AUDIOTEX
MANAGER - INTERNET APPLICATIONS
MANAGER - INTERNET APPLICATION SERVICES
MANAGER - INTERNET SALES
MANAGER - INTERNET SERVICES
MANAGER - INVESTMENT STRATEGY
MANAGER - INVESTMENT, BUDGET AD ANALYSIS
MANAGER - KEY ACCOUNTS AND CUSTOMER SUPPORT
MANAGER - LISTING INFORMATION
MANAGER - MAIL OPERATIONS
MANAGER - MAJOR PROJECTS
MANAGER - MARKETING ANALYSIS AND INFORMATION
MANAGER - MARKETING SERVICES
MANAGER - MEASUREMENTS
MANAGER - MEDIUM BUSINESS ORDER FULFILLMENT
MANAGER - MERGERS AND ACQUISITIONS
MANAGER - MESSAGE CIRCUIT DELIVERY
MANAGER - MESSAGE PROCESSING
MANAGER - MICROWAVE TOWER
MANAGER - MULTI STORE
MANAGER - NETWORK
MANAGER - NETWORK COSTING
MANAGER - NETWORK ENGINEERING
MANAGER - NETWORK FINANCE
MANAGER - NETWORK IMPLEMENTATION PLANNING
MANAGER - NETWORK MAINTENANCE
MANAGER - NETWORK MANAGEMENT AND SUPERVISOR SYSTEMS PLANNING
MANAGER - NETWORK PROVISIONING
MANAGER - NETWORK SERVICES
MANAGER - NETWORK SUPPORT
MANAGER - NETWORK SUPPORT AND TRANSITION
MANAGER - OPERATIONAL ANALYSIS AND SUPPORT
MANAGER - OPERATIONAL DEVELOPMENT CONSORTIUM
MANAGER - OPERATIONAL RESULTS AND CONTROL
MANAGER - OPERATIONAL STANDARDS AND METHODS
MANAGER - OPERATIONAL SUPPORT
MANAGER - OPERATIONAL SUPPORT SYSTEMS
MANAGER - OPERATIONAL SYSTEMS
MANAGER - OPERATIONS
MANAGER - OPERATIONS DEVELOPMENT CONSORTIUM - ODC INTEGRATION PLANNING
MANAGER - OPERATIONS ENGINEERING
MANAGER - OPERATIONS NETWORK CONTROL CENTRE
MANAGER - OPERATIONS SUPPORT
MANAGER - OPERATOR SERVICES
MANAGER - ORGANIZATIONAL EFFECTIVENESS AND EQUITY
MANAGER - OUTSIDE PLANT ENGINEERING
MANAGER - PAGING
MANAGER - PENSION ADMINISTRATION
MANAGER - PENSION FINANCES
MANAGER - PENSION SERVICES
MANAGER - PERFORMANCE MANAGEMENT
MANAGER - PLANNING AND PROCESS MANAGEMENT

MANAGER - PLANNING AND PROVISIONING SYSTEMS
MANAGER - PLANNING AND RESULTS
MANAGER - PLANT MAINTENANCE
MANAGER - PRESENTATION CENTRE
MANAGER - PRIDE - EXCITEMENT AND PROFESSIONALISM
MANAGER - PRINTING AND DISTRIBUTION
MANAGER - PROCESS
MANAGER - PROCESS INTEGRATION
MANAGER - PROCESS MANAGEMENT
MANAGER - PRODUCT MARKETING
MANAGER - PROGRAM OFFICE
MANAGER - PROJECT MANAGEMENT
MANAGER - PROJECT MANAGEMENT AND ANALYSIS
MANAGER - PROJECT MANAGEMENT COORDINATION
MANAGER - PROJECT OFFICE AND CAPITAL PROGRAMS
MANAGER - PROVINCIAL HELP (TEST) DESK
MANAGER - PROVISIONING AND REPAIR
MANAGER - PUBLIC ACCESS
MANAGER - PUBLISHING SUPPORT AND GRAPHICS
MANAGER - QUALITY ASSURANCE AND SUPPORT
MANAGER - REAL ESTATE AND MORTGAGES
MANAGER - REGIONAL OPERATIONS
MANAGER - REGIONAL SALES
MANAGER - REGULATORY POLICY AND PLANNING
MANAGER - REGULATORY RESEARCH - LEGAL ANALYSIS
MANAGER - REPORTING AND REVENUE
MANAGER - REPORTING SYSTEMS
MANAGER - RESIDENTIAL SALES
MANAGER - RESIDENTIAL SALES AND SERVICE
MANAGER - RESOURCE MANAGEMENT
MANAGER - RISK AND CLAIMS
MANAGER - SALARIES AND HUMAN RESOURCES SYSTEMS
MANAGER - SALES AND CUSTOMER SERVICE EDUCATION
MANAGER - SALES AND SERVICE
MANAGER - SALES PERFORMANCE
MANAGER - SALES PROCESS SERVICES
MANAGER - SALES SUPPORT
MANAGER - SALES TEAM
MANAGER - SAP - ESP
MANAGER - SAP SERVICES
MANAGER - SCHEDULING
MANAGER - SECURITY AND PROTECTION
MANAGER - SELECT SERVICES
MANAGER - SERVER OPERATIONS
MANAGER - SERVICE
MANAGER - SERVICE ADDRESS/911 SUPPORT
MANAGER - SERVICE ARCHITECTURE
MANAGER - SERVICE ASSURANCE
MANAGER - SERVICE CERTIFIED PARTNERS
MANAGER - SERVICE COORDINATION
MANAGER - SERVICE DELIVERY
MANAGER - SERVICE IMPLEMENTATION
MANAGER - SERVICE INTRODUCTION AND DEVELOPMENT
MANAGER - SERVICE MANAGEMENT
MANAGER - SERVICE OFFICE AND SALES EDUCATION
MANAGER - SERVICE OPERATIONS
MANAGER - SERVICE ORDER SUPPORT
MANAGER - SERVICE PATH MANAGEMENT
MANAGER - SET REPAIR AND SALES SERVICE
MANAGER - SETTLEMENTS AND COST ACCOUNTING
MANAGER - SINGLE POINT OF CONTACT
MANAGER - STANDARDS DEVELOPMENT
MANAGER - STRATEGIC PLANNING
MANAGER - STRATEGIC RELATIONS
MANAGER - STRATEGIC RELATIONSHIPS (PALS)

MANAGER - STRATEGIC RENEWAL
MANAGER - STRUCTURES AND AGREEMENTS
MANAGER - SUPPLIER QUALITY
MANAGER - SUPPORT SERVICES
MANAGER - SWITCH PLANNING
MANAGER - SWITCHED SERVICES
MANAGER - SYSTEM IMPROVEMENT
MANAGER - SYSTEMS INTEGRATION AND ARCHITECTURE
MANAGER - SYSTEMS SERVICES
MANAGER - TARIFF DEVELOPMENT AND SUPPORT
MANAGER - TECH APPLICATION DEVELOPMENT
MANAGER - TECHNICAL SERVICES
MANAGER - TECHNICAL SUPPORT
MANAGER - TECHNOLOGY
MANAGER - TECHNOLOGY EDUCATION
MANAGER - TECHNOLOGY MANAGEMENT
MANAGER - TELSET OPERATIONS AND CUSTOM MANUFACTURING SERVICES
MANAGER - TOLL RATING AND BILLING
MANAGER - TRAFFIC ENGINEERING
MANAGER - TRANS NETWORK ENGINEERING
MANAGER - TRANSPORT PLANNING
MANAGER - VENDOR RELATIONS
MANAGER - VOICE TEST
MANAGER - WAREHOUSING
MANAGER - WEB SERVICES
MANAGER - WEB TECHNOLOGY
MANAGER - WIRELESS - NETWORK REPAIR AND CALIBRATION
MANAGER - WORKFORCE FORECASTING AND DEVELOPMENT
MANAGING CONSULTANT
MANAGING DIRECTOR
MANAGING EDITOR
MARKET ANALYST
MARKET AND SALES DEVELOPMENT MANAGER
MARKET DEVELOPER
MARKET MANAGER
MARKET PLANNER I
MARKET PLANNER II
MARKET PLANNING AND INFORMATION MANAGER
MARKET RESEARCH ANALYST
MARKET RESEARCH MANAGER
MARKET SEGMENT MANAGER
MARKET SHARE MANAGER
MARKET SUPPORT MANAGER
MARKETING ANALYST
MARKETING ANALYST AND PLANNING SYSTEMS MANAGER
MARKETING ANALYST TRAINEE
MARKETING ASSOCIATE
MARKETING COMMUNICATION SPECIALIST
MARKETING COMMUNICATIONS ADVISOR
MARKETING COMMUNICATIONS MANAGER
MARKETING COMMUNICATIONS SPECIALIST
MARKETING COORDINATOR SUPPORT SERVICES
MARKETING DATABASE MANAGER
MARKETING DIRECTOR
MARKETING INFORMATION AND MEDIA MEASUREMENT TEAM LEADER
MARKETING INFORMATION CONSULTANT
MARKETING INFORMATION MANAGER
MARKETING MANAGER
MARKETING OPERATIONS MANAGER
MARKETING PLANNING SPECIALIST
MARKETING PROJECT IMPLEMENTATION MANAGER
MARKETING RESEARCH MANAGER
MARKETING RESEARCH SPECIALIST
MARKETING SPECIALIST
MATERIAL CONTROL SUPERVISOR

MATERIAL PLANNER
MATERIAL SYSTEMS ANALYST
MECHANIC SUPERVISOR
MEDIA - AGENCY OF RECORD RELATIONSHIPS MANAGER
MEDIA RELATIONS MANAGER
MEDIA RELATIONS OFFICER
MEGALINK PRODUCT MANAGER
MESSAGE ACCOUNTING SYSTEMS COORDINATOR
MESSAGE CONTRACT PROVISIONING MANAGER
MESSAGE CONTRACT PROVISIONING SUPERVISOR
MESSAGE CONTROL AND PROCEDURES SUPERVISOR
MESSAGE INVESTIGATION MANAGER
MESSAGE INVESTIGATION SUPERVISOR
MESSAGE PROCESSING MANAGER
METHODS ANALYST
METHODS ANALYST I
METHODS ANALYST II
METHODS AND PRACTICES MANAGER
METHODS COORDINATOR
MOBILE TELEPHONE EXCHANGE SUPERVISOR
NATIONAL MARKET SERVICES MANAGER
NATIONAL MARKETING MANAGER
NATIONAL SERVICE MANAGER
NETWORK ADMINISTRATION COORDINATOR
NETWORK ADMINISTRATION MANAGER SWITCHING SUPPORT
NETWORK ADMINISTRATOR
NETWORK ADVISOR
NETWORK ANALYST
NETWORK ARCHITECTURE CONSULTANT
NETWORK ARCHITECTURE PLANNER
NETWORK ASSESSMENT SPECIALIST
NETWORK ASSOCIATE
NETWORK BUSINESS SOLUTIONS MANAGER
NETWORK CONSULTANT
NETWORK COORDINATION MANAGER
NETWORK DESIGN SPECIALIST
NETWORK DEVELOPMENT PLANNING MANAGER
NETWORK ENGINEERING TRAINING MANAGER
NETWORK FACILITIES ASSIGNMENT MANAGER
NETWORK FACILITIES INVENTORY MANAGER
NETWORK FACILITIES MANAGER
NETWORK INTERCONNECTION MANAGER
NETWORK MANAGEMENT SUPERVISOR
NETWORK MANAGER
NETWORK OPERATIONS CENTRE IMPLEMENTATION MANAGER
NETWORK OPERATIONS CENTRE MANAGER
NETWORK OPERATIONS MANAGER
NETWORK OPERATIONS SUPPORT MANAGER
NETWORK PERFORMANCE MANAGER
NETWORK PLANNING COORDINATOR
NETWORK PROJECT MANAGER
NETWORK PROVISIONING MANAGER
NETWORK RESOURCE MANAGER
NETWORK SECURITY SPECIALIST
NETWORK SERVICE AND FINANCIAL PLANNING MANAGER
NETWORK SERVICE MANAGER
NETWORK SOLUTIONS MANAGER
NETWORK SPECIALIST
NETWORK SUPPORT ADMINISTRATOR
NETWORK SUPPORT MANAGER
NETWORK SYSTEMS SPECIALIST
NETWORK SYSTEMS STRATEGIST
NETWORK TECHNOLOGY CONSULTANT
NETWORK TRAFFIC SPECIALIST
NEW SERVICE DEVELOPMENT MANAGER

OCCUPATIONAL HEALTH ADVISOR
OCCUPATIONAL HEALTH NURSE
OFFICE ADMINISTRATION MANAGER
OFFICE ADMINISTRATOR
OFFICE MANAGER
OFFICIAL TELEPHONE SERVICE COORDINATOR
OMBUDSMAN
OPERATIONAL INTERFACE MANAGER
OPERATIONAL PLANNING MANAGER
OPERATIONAL SUPPORT - BILLING SPECIALIST
OPERATIONAL SUPPORT MANAGER
OPERATIONS ANALYST
OPERATIONS CONSULTANT
OPERATIONS CONTROL CENTRE MANAGER
OPERATIONS FIELD SUPPORT SPECIALIST
OPERATIONS IMPROVEMENT SPECIALIST
OPERATIONS MANAGER
OPERATIONS SPECIALIST
OPERATIONS SUPPORT ANALYST
OPERATIONS SUPPORT MANAGER
OPERATIONS SYSTEMS STRATEGIST
OPERATOR SERVICES MANAGER
OPTIMIZATION ENGINEERING ASSOCIATE
OPTIMIZATION NETWORK SPECIALIST
ORDER DESK AND RECORDS CONTROL SUPERVISOR
ORGANIZATIONAL PLANNING ANALYST
ORGANIZATIONAL PLANNING MANAGER
ORGANIZATIONAL PLANNING SPECIALIST
PAGING ENGINEERING SPECIALIST
PARTNER RELATIONS MANAGER
PAYMENT PROCESSING SUPERVISOR
PAYPHONE SPECIALIST
PAYROLL PROCEDURES AND SYSTEMS COORDINATOR
PENSION ACCOUNTING CLERK
PENSION ADMINISTRATIVE ASSISTANT
PENSION ANALYST
PENSION FUND INVESTMENTS MANAGER
PENSION PAYMENT ASSISTANT
PENSION PAYROLL CLERK
PENSION RECORDS CLERK
PENSION REFUND CLERK
PENSION SUPPORT CLERK
PENSIONS ADMINISTRATOR
PENSIONS MANAGER
PERFORMANCE ANALYST
PERFORMANCE CONSULTANT
PERFORMANCE RESULTS SPECIALIST
PERSONNEL CLERK I
PHONE MART MANAGER
PHYSICAL SECURITY CLERK
PHYSICAL SECURITY SPECIALIST
PILOT
PLANNING ANALYST I
PLANNING AND CHANGE MANAGER
PLANNING AND EMERGING CHANNEL MANAGER
PLANT MAINTENANCE AND SERVICE MANAGEMENT - SENIOR SPECIALIST
PLANT MAINTENANCE SUPERVISOR
PLANT SPECIALIST
POLICY COORDINATOR - GOVERNMENT RELATIONS
POLICY MANAGER
PORTAL CHANNEL COORDINATOR
PORTFOLIO MANAGER
PORTFOLIO PRODUCT MANAGER
PRAISE AND RECOGNITION ADVISOR
PROCESS - PROJECT MANAGER

PROCESS & MEASUREMENT SPECIALIST
PROCESS AND INTEGRATION LEADER
PROCESS AND MEASUREMENT SPECIALIST
PROCESS CONSULTANT
PROCESS INTEGRATION MANAGER
PROCESS MANAGEMENT - CHANNEL OPERATIONS
PROCESS MANAGER
PRODUCER
PRODUCT ADMINISTRATOR
PRODUCT ANALYST
PRODUCT DEVELOPMENT MANAGER
PRODUCT DEVELOPMENT SPECIALIST
PRODUCT IMPLEMENTATION MANAGER
PRODUCT MANAGER
PRODUCT MARKETING MANAGER
PRODUCT SPECIALIST
PRODUCTION CONTROL SUPERVISOR
PROGRAM AND PROJECT MANAGEMENT DIRECTOR
PROGRAM CENTRE ADMINISTRATOR
PROGRAM CO-ORDINATOR
PROGRAM DEVELOPMENT MANAGER
PROGRAM DIRECTOR
PROGRAM LEADER
PROGRAM MANAGER
PROGRAM OFFICE ANALYST
PROGRAM OFFICE MANAGER
PROGRAM SYSTEM ANALYST SPECIALIST II
PROGRAMMER
PROGRAMMER ANALYST
PROGRAMMER ANALYST ADVISOR
PROGRAMMER ANALYST I
PROGRAMMER ANALYST II
PROGRAMMER ANALYST SPECIALIST I
PROGRAMMER ANALYST SPECIALIST II
PROGRAMMER ANALYST SYSTEMS ADVISOR
PROJECT COORDINATOR
PROJECT DIRECTOR
PROJECT LEADER
PROJECT MANAGEMENT COORDINATION MANAGER
PROJECT MANAGER
PROJECT OFFICER
PROJECT PLANNING AND CONTROL MANAGER
PROJECT READINESS COORDINATOR
PROJECT SPECIALIST
PROJECT SYSTEMS SENIOR SPECIALIST
PROJECT SYSTEMS SPECIALIST
PROPERTY ADMINISTRATOR
PROPERTY AND INVENTORY ACCOUNTING SUPERVISOR
PROPERTY AND LEGAL RECORDS SUPERVISOR
PROPERTY MANAGER
PROPOSAL MANAGER
PROVINCIAL GOVERNMENT NETWORK CONTROL CENTRE MANAGER
PROVINCIAL OUTSIDE PLANT ENGINEERING MANAGER
PROVINCIAL PROJECT MANAGER - SPECIAL PROJECTS
PROVINCIAL RESOURCE MANAGER - ACCESS OPERATIONS
PROVINCIAL RESOURCES COORDINATOR
PROVISIONING PROCESS SPECIALIST
PUBLIC INFORMATION OFFICER
PURCHASING MANAGER
PURCHASING SPECIALIST
QUALITY ASSURANCE ADMINISTRATOR
QUALITY ASSURANCE LEADER
QUALITY ASSURANCE MANAGER
QUALITY PROCESS TRAINING MANAGER
RADIO FREQUENCY ASSOCIATE

RADIO FREQUENCY ENGINEER
REAL ESTATE AND PROPERTY MANAGEMENT SUPERVISOR
REAL ESTATE MANAGER
REAL ESTATE SPECIALIST
RECORDS CLERK
RECRUITMENT AND STAFFING CONSULTANT
RECRUITMENT COORDINATOR
REFERENCE LIBRARIAN
REGIONAL ACCESS FACILITIES MANAGER
REGIONAL ACCOUNT MANAGER
REGIONAL CLIENT RELATIONSHIP MANAGER
REGIONAL NETWORK OPERATIONS MANAGER
REGULATORY INFORMATION MANAGER
REGULATORY LIBRARY RESEARCH ANALYST
REGULATORY POLICY ANALYST
REGULATORY POLICY MANAGER
REGULATORY PROCESS COORDINATOR
REGULATORY RESEARCH ADVISOR
RELEASE MANAGER
REPAIR/TROUBLE ANALYSIS CENTRE SUPPORT MANAGER
REPORTING SPECIALIST
RESEARCH ANALYST
RESIDENTIAL AND SMALL BUSINESS SERVICES EDUCATION MANAGER
RESIDENTIAL SALES AND SERVICES MANAGER
RESOURCE MANAGER
RESOURCE SPECIALIST
RESOURCE SUPERVISOR
RESULTS MANAGER
RESULTS SUPERVISOR
RETAIL SALES MANAGER
RETIREMENT PENSIONS CLERK
RETURN TO WORK COORDINATOR
REVENUE ANALYST
REVENUE AND PRICING ANALYST
REVENUE AND RESULTS SUPERVISOR
REVENUE ASSISTANT
REVENUE PLANNING AND COMPUTER ANALYSIS MANAGER
REVENUE SETTLEMENT AND ADMINISTRATION SUPERVISOR
REVENUE SETTLEMENT AND RATING SUPERVISOR
ROAMING ADMINISTRATION AND FRAUD CONTROL SUPERVISOR
SAFETY CLERK I
SAFETY CONSULTANT
SAFETY TEAM LEADER
SALARY ADMINISTRATOR
SALES ADMINISTRATION ANALYST
SALES ADMINISTRATION MANAGER
SALES ADMINISTRATION SPECIALIST
SALES AND BILLING SUPPORT MANAGER
SALES AND CUSTOMER SERVICE MANAGER
SALES AND SERVICE MANAGER
SALES AND SERVICES SPECIALIST
SALES DIRECTOR
SALES INCENTIVE AND PRESENTATION MANAGER
SALES MANAGER
SALES MARKETING MANAGER
SALES MERCHANDISING COORDINATOR
SALES MERCHANDISING MANAGER
SALES PERFORMANCE ANALYST
SALES PROCESS MANAGER
SALES PROMOTION ADMINISTRATOR
SALES SPECIALIST
SALES SUPPORT COORDINATOR
SALES SUPPORT MANAGER
SALES SUPPORT SPECIALIST
SALES TRAINING MANAGER

SAP LEARNING SPECIALIST
SAP SUSTAINMENT COORDINATOR
SCHEDULING MANAGER
SECRETARY I
SECRETARY II
SECRETARY III
SECRETARY IV
SECURITY ASSISTANT
SECURITY CLERK III
SECURITY CONSULTANT
SECURITY INVESTIGATOR
SECURITY REPRESENTATIVE
SECURITY SPECIALIST
SECURITY TECHNICAL INVESTIGATOR
SEGMENT MANAGER
SENIOR ACCESS POLICY ANALYST
SENIOR ACCOUNTANT
SENIOR ACCOUNTING ADVISOR
SENIOR ACCOUNTING MANAGER
SENIOR ADVISOR
SENIOR ANALYST
SENIOR AUDITOR
SENIOR BUSINESS ADVISOR
SENIOR BUSINESS ANALYST
SENIOR BUSINESS DESIGN ANALYST
SENIOR CHANGE MANAGEMENT CONSULTANT
SENIOR CHANNEL MANAGER
SENIOR CLAIMS INVESTIGATOR
SENIOR CLASSIFICATIONS CONSULTANT
SENIOR CLIENT PROJECT MANAGER
SENIOR CLIENT SOLUTIONS ANALYST
SENIOR CONSULTANT
SENIOR CONSULTING ANALYST
SENIOR COUNSEL
SENIOR DATABASE ADMINISTRATOR
SENIOR DESKTOP ANALYST
SENIOR ENGINEER
SENIOR ENVIRONMENT ADVISOR
SENIOR FINANCIAL ADVISOR
SENIOR FINANCIAL ANALYST
SENIOR FINANCIAL PERFORMANCE ANALYST
SENIOR HUMAN RESOURCES ADVISOR
SENIOR IMPLEMENTATION MANAGER
SENIOR INTEGRATION SPECIALIST
SENIOR LABOUR RELATIONS CONSULTANT
SENIOR LEARNING SPECIALIST
SENIOR MANAGEMENT ACCOUNTING SPECIALIST
SENIOR MANAGER - TRANSPORT SERVICE DELIVEY
SENIOR MARKET ADVISOR
SENIOR MARKET MANAGER
SENIOR MARKETING COMMUNICATIONS MANAGER
SENIOR METHODS COORDINATOR
SENIOR NETWORK ADVISOR
SENIOR NETWORK CONSULTANT
SENIOR NETWORK PLANNING SPECIALIST
SENIOR NETWORK SOLUTIONS MANAGER
SENIOR NETWORK SPECIALIST
SENIOR PRICING ADVISOR
SENIOR PRIMARY INTEREXCHANGE CARRIER /CARE ANALYST
SENIOR PROCESS OWNER
SENIOR PRODUCER
SENIOR PRODUCT MANAGER
SENIOR PROJECT MANAGER
SENIOR RADIO FREQUENCY ENGINEER
SENIOR REGULATORY ADVISOR

SENIOR REGULATORY POLICY ADVISOR
SENIOR REGULATORY RESEARCH ADVISOR
SENIOR REGULATORY SERVICES ADVISOR
SENIOR RESEARCH CONSULTANT
SENIOR RESOURCE COORDINATION MANAGER
SENIOR REVENUE ANALYST
SENIOR SALARY ADMINISTRATOR
SENIOR SECURITY INVESTIGATOR
SENIOR SEGMENT MANAGER
SENIOR SERVICE DEVELOPMENT MANAGER
SENIOR SETTLEMENTS ADVISOR
SENIOR SPECIALIST
SENIOR SYSTEMS ANALYST
SENIOR SYSTEMS PROGRAMMER ANALYST
SENIOR TAX COMPLIANCE ANALYST
SENIOR TRADER - FIXED INCOME
SENIOR TRANSACTIONS CLERK
SENIOR WEB DEVELOPER
SERVER SUPPORT ANALYST
SERVER SUPPORT SPECIALIST
SERVICE ADDRESS SUPERVISOR
SERVICE ARCHITECT
SERVICE CENTRE SUPERVISOR
SERVICE DELIVERY MANAGER
SERVICE DELIVERY SUPPORT SPECIALIST
SERVICE DELIVERY SYSTEM - PROJECT MANAGER
SERVICE DEVELOPMENT ENGINEER
SERVICE DEVELOPMENT MANAGER
SERVICE DEVELOPMENT SPECIALIST
SERVICE INTRODUCTION SPECIALIST
SERVICE LEVEL AGREEMENT COORDINATOR
SERVICE MANAGER
SERVICE OFFICE MANAGER
SERVICE RESULTS MANAGER
SERVICES PLANNER
SETTLEMENT MANAGER
SETTLEMENT SPECIALIST
SETTLEMENTS ANALYST
SHAREHOLDER RELATIONS COORDINATOR
SMALL BUSINESS AND CONSUMER MARKETING SUPPORT MANAGER
SOFT BASIS SENIOR SPECIALIST
SOFT BASIS SPECIALIST
SOFTWARE ANALYST
SOFTWARE APPLICATIONS DEVELOPER
SOFTWARE DEVELOPER
SOFTWARE SPECIALIST
SOLUTION AND TRANSITION SPECIALIST
SOLUTIONS ANALYST
SPECIAL PROJECTS MANAGER
SPECIAL SERVICES MANAGER
SPECIAL SERVICES SPECIALIST
SPECIALIST ENGINEER
SPECIALIST III
STANDARDS AND SUPPORT CONSULTANT
STANDARDS CONSULTANT
STANDARDS SPECIALIST
STRATEGIC BUSINESS ANALYSIS MANAGER
STRATEGIC FINANCIAL ANALYSIS MANAGER
STRATEGIC FINANCIAL ANALYST SYSTEMS SUPPORT COORDINATOR
STRATEGIC PLANNER
STRATEGIC PLANNING MANAGER
STRATEGIC RESEARCH ANALYST
STRATEGY DEVELOPMENT SENIOR ADVISOR
STRATEGY MANAGER
SUBSIDIARY COMPANY CLERK

SUMMER STUDENT
SUPPLY AND SERVICE EDUCATION MANAGER
SUPPLY QUALITY ADMINISTRATOR
SUPPLY SERVICES MANAGER
SUPPLY SERVICES SUPERVISOR
SUPPORT AND PROCEDURES SPECIALIST
SUPPORT SPECIALIST
SUPPORT STRUCTURE COORDINATOR
SWITCH AND ADJUNCT SUPPORT SPECIALIST
SWITCH ENGINEER
SWITCH ENGINEERING ASSOCIATE
SYSTEM PROGRAMMER ANALYST
SYSTEMS ACCESS ADMINISTRATOR
SYSTEMS ADMINISTRATOR
SYSTEMS ANALYST
SYSTEMS ANALYST ADVISOR
SYSTEMS ANALYST I
SYSTEMS ANALYST II
SYSTEMS DEVELOPMENT SPECIALIST
SYSTEMS OPERATIONS SPECIALIST
SYSTEMS PROGRAMMER
SYSTEMS PROGRAMMER ANALYST
SYSTEMS QUALITY ANALYST
SYSTEMS SECURITY SPECIALIST
SYSTEMS SPECIALIST
SYSTEMS SUPPORT MANAGER
TACTICAL PLANNER
TARIFF MANAGER
TAX ANALYST
TAX AND TECHNOLOGY ANALYST
TAX COMPLIANCE ANALYST
TAX MANAGER
TAXATION ADVISOR
TEAM LEAD
TEAM LEADER
TEAM SUPPORT MANAGER
TECHNICAL SPECIALIST
TECHNICAL ANALYST
TECHNICAL ARCHITECT
TECHNICAL SALES CONSULTANT
TECHNICAL SERVICES MANAGER
TECHNICAL SOLUTIONS CONSULTANT
TECHNICAL SPECIALIST
TECHNICAL SUPPORT MANAGER
TECHNICAL SUPPORT SPECIALIST
TECHNICAL SUPPORT SUPERVISOR
TECHNICAL SYSTEMS MANAGER
TECHNOLOGY ANALYST
TECHNOLOGY CONSULTANT
TECHNOLOGY DEVELOPMENT ENGINEER
TECHNOLOGY DEVELOPMENT MANAGER
TECHNOLOGY MANAGER
TECHNOLOGY SPECIALIST
TELECOMMUNICATIONS REPAIR MANAGER
TELUS EMPLOYEE SERVICE CENTRE REPRESENTATIVE
TELUS IN MOTION EVENT COORDINATOR
TERMINAL MANAGER
TEST AND REPAIR CENTRE MANAGER
TEST CENTRE SUPERVISOR
TEST EQUIPMENT REPAIR MANAGER
TOLL FRAUD ANALYST
TOURISM INDUSTRIAL MARKETING MANAGER
TOWER SITES MANAGER
TRAFFIC ENGINEER
TRAINING CONSULTANT

TRAINING INSTRUCTOR I
TRAINING INSTRUCTOR II
TRAINING SPECIALIST
TRAINING SUPERVISOR
TRAINING SUPPORT MANAGER
TRANS NETWORK PLANNING COORDINATOR
TRANS NETWORK PROVISIONING SUPERVISOR
TRANSACTIONS CLERK
TRANSITION CENTRE SUPPORT CLERK II
TRANSITION MANAGER
TRANSLATION SPECIALIST
TRANSPORT ENGINEERING SPECIALIST
TRANSPORT SPECIALIST
TRAVEL MANAGER
TRAVEL SERVICES SUPERVISOR
TROUBLE MANAGMENT CENTRE MANAGER
UNIX SERVER SUPPORT SPECIALIST
UNIX SYSTEMS ADMINISTRATOR
USER SERVICES SPECIALIST 1
USER SERVICES SPECIALIST 2
USER SERVICES SPECIALIST 3
UTILITY RATES & PLANNING ANALYST II
VALUATION AND COSTING SPECIALIST
VENDOR MANAGER
VERTICAL MARKET CONSULTANT
VISION STRATEGY PLANNING MANAGER
VOICE MAIL PRODUCT MANAGER
VOICE MESSAGING SYSTEMS MANAGER
VOICE SYSTEM SPECIALIST
WAREHOUSE AND DISTRIBUTION SUPERVISOR
WAREHOUSE AND ENVIRONMENTAL COMPLIANCE SUPERVISOR
WAREHOUSE MANAGER
WAREHOUSE SUPERVISOR
WEB ADMINISTRATOR
WEB EDITOR
WEBSITE MANAGER
WIRELINE QUALITY MANAGER
WORD PROCESSING - FORMS CONTROL SUPERVISOR
WORKPLACE COORDINATOR

Annexe A

POSTES EXCLUS EN ALBERTA/EN COLOMBIE-BRITANNIQUE

ADJOINT AU PAIEMENT DES PENSIONS
ADJOINT AUX RECETTES
ADJOINT DE RECHERCHE NIVEAU V, RELATIONS DE TRAVAIL
ADJOINT EN RELATIONS DE TRAVAIL
ADJOINT EXÉCUTIF
ADJOINT JURIDIQUE
ADJOINT, RESSOURCES HUMAINES
ADJOINT, SÉCURITÉ
ADJOINTE ADMINISTRATIVE, DIRECTION
ADJOINTE ADMINISTRATIVE, PENSIONS
ADJOINTE ADMINISTRATIVE, SERVICES JURIDIQUES
ADJOINTE ADMINISTRATIVE, TRANSITION DANS LA CARRIÈRE
ADMINISTRATEUR
ADMINISTRATEUR
ADMINISTRATEUR DE BASE DE DONNÉES
ADMINISTRATEUR DE BASE DE DONNÉES
ADMINISTRATEUR DE BUREAU
ADMINISTRATEUR DE DONNÉES
ADMINISTRATEUR DE L'ACCÈS AUX SYSTÈMES
ADMINISTRATEUR DE L'ASSURANCE DE LA QUALITÉ
ADMINISTRATEUR DE LA PLANIFICATION, SERVICE À LA CLIENTÈLE
ADMINISTRATEUR DE LA PROMOTION DES VENTES
ADMINISTRATEUR DE PRODUITS
ADMINISTRATEUR DE RÉSEAU
ADMINISTRATEUR DE RÉSEAU LOCAL
ADMINISTRATEUR DE SYSTÈMES
ADMINISTRATEUR DE SYSTÈMES D'INFORMATION, DOSSIERS CLIENTS
ADMINISTRATEUR DES BIENS
ADMINISTRATEUR DES PENSIONS
ADMINISTRATEUR DES SALAIRES
ADMINISTRATEUR DU RÉSEAU LOCAL
ADMINISTRATEUR DU WEB
ADMINISTRATEUR PRINCIPAL DE BASES DE DONNÉES
ADMINISTRATEUR PRINCIPAL, SALAIRES
ADMINISTRATEUR, CENTRE DES PROGRAMMES
ADMINISTRATEUR, RELATIONS AVEC LES EMPLOYÉS
ADMINISTRATEUR, RÉMUNÉRATION DE LA DIRECTION
ADMINISTRATEUR, SOUTIEN DES RÉSEAUX
ADMINISTRATEUR, SYSTÈMES UNIX
AGENT D'INFORMATION DU PUBLIC
AGENT DE DÉVELOPPEMENT DES APPLICATIONS
AGENT DE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ
AGENT DE FORMATION D'INSTRUCTEURS
AGENT DE FORMATION NIVEAU I
AGENT DE FORMATION NIVEAU II
AGENT DE PROJET
AGENT DES RELATIONS AVEC LES MÉDIAS
ANALYSTE COMPTABLE
ANALYSTE DE BASES DE DONNÉES
ANALYSTE DE CAMPAGNE
ANALYSTE DE L'ADMINISTRATION DES VENTES
ANALYSTE DE L'ASSURANCE ET DE L'IDENTIFICATION DU RISQUE
ANALYSTE DE LA CONFORMITÉ FISCALE
ANALYSTE DE LA FACTURATION
ANALYSTE DE LA FISCALITÉ ET DE LA TECHNOLOGIE
ANALYSTE DE LA PLANIFICATION NIVEAU I
ANALYSTE DE LA PLANIFICATION ORGANISATIONNELLE
ANALYSTE DE LA POLITIQUE DE RÉGLEMENTATION
ANALYSTE DE LA PRÉPARATION, ACTIVITÉS COMMERCIALES
ANALYSTE DE LA PRODUCTION, TECHNOLOGIE DE L'INFORMATION
ANALYSTE DE LA QUALITÉ DES SYSTÈMES

ANALYSTE DE LA TECHNOLOGIE DE L'INFORMATION
ANALYSTE DE LOGICIELS
ANALYSTE DE MARCHÉ
ANALYSTE DE MARCHÉS
ANALYSTE DE RECHERCHE
ANALYSTE DE RECHERCHE DE LA BIBLIOTHÈQUE DE RÉGLEMENTATION
ANALYSTE DE RECHERCHE STRATÉGIQUE
ANALYSTE DE RECHERCHE SUR LE MARCHÉ
ANALYSTE DE RECHERCHE, RELATIONS DE TRAVAIL
ANALYSTE DE RÉSEAUX
ANALYSTE DE SYSTÈMES
ANALYSTE DE SYSTÈMES CONSEIL
ANALYSTE DE SYSTÈMES DE BASES DE DONNÉES
ANALYSTE DE SYSTÈMES MATÉRIELS
ANALYSTE DE SYSTÈMES NIVEAU I
ANALYSTE DE SYSTÈMES NIVEAU II
ANALYSTE DES ACTIVITÉS COMMERCIALES
ANALYSTE DES ACTIVITÉS COMMERCIALES (COMMISSIONS)
ANALYSTE DES ARRANGEMENTS SPÉCIAUX CLIENTS
ANALYSTE DES BUDGETS ET DES RÉSULTATS
ANALYSTE DES CLASSIFICATIONS
ANALYSTE DES COMMUNICATIONS
ANALYSTE DES COMPTES, ACTIVITÉS COMMERCIALES
ANALYSTE DES FRAUDES CONCERNANT LES INTERURBAINS
ANALYSTE DES MARCHÉS INTERNATIONAUX
ANALYSTE DES MÉTHODES
ANALYSTE DES MÉTHODES NIVEAU I
ANALYSTE DES MÉTHODES NIVEAU II
ANALYSTE DES OPÉRATIONS
ANALYSTE DES PENSIONS
ANALYSTE DES PRÉVISIONS
ANALYSTE DES PROCESSUS, ACTIVITÉS COMMERCIALES
ANALYSTE DES PRODUITS
ANALYSTE DES RECETTES
ANALYSTE DES RESSOURCES HUMAINES
ANALYSTE DES RÈGLEMENTS
ANALYSTE DES SERVICES DE SOUTIEN, ORDINATEURS DE BUREAU
ANALYSTE DES SERVICES DE SOUTIEN, ORDINATEURS DE BUREAU NIVEAU II
ANALYSTE DES SOLUTIONS
ANALYSTE DES SOLUTIONS CLIENTS
ANALYSTE DES SOLUTIONS CLIENTS NIVEAU I
ANALYSTE DES SOLUTIONS CLIENTS NIVEAU II
ANALYSTE DES SOLUTIONS CLIENTS NIVEAU III
ANALYSTE DES SYSTÈMES ASSOCIÉ
ANALYSTE DES SYSTÈMES DISTRIBUÉS
ANALYSTE DES SYSTÈMES FINANCIERS
ANALYSTE DES TARIFS ET DE LA PLANIFICATION DES SERVICES PUBLICS NIVEAU II
ANALYSTE DES VENTES AUX ENTREPRISES
ANALYSTE DU CENTRE D'APPELS
ANALYSTE DU CRÉDIT
ANALYSTE DU DÉVELOPPEMENT, ACTIVITÉS COMMERCIALES
ANALYSTE DU MARKETING DIRECT
ANALYSTE DU RENDEMENT
ANALYSTE DU RENDEMENT CLIENTS
ANALYSTE DU RENDEMENT DES VENTES
ANALYSTE DU RENDEMENT, ACTIVITÉS COMMERCIALES
ANALYSTE EN MARKETING
ANALYSTE EN MARKETING ET GESTIONNAIRE DE SYSTÈMES DE PLANIFICATION
ANALYSTE EN MARKETING STAGIAIRE
ANALYSTE EN TECHNOLOGIE
ANALYSTE FINANCIER
ANALYSTE FINANCIER
ANALYSTE FINANCIER CORPORATIF
ANALYSTE FINANCIER ET SUPERVISEUR DES PRÉVISIONS
ANALYSTE FINANCIER PRINCIPAL

ANALYSTE FINANCIER STAGIAIRE
ANALYSTE FINANCIER SUBALTERNE
ANALYSTE FINANCIER SUBALTERNE
ANALYSTE FISCAL
ANALYSTE INTERMÉDIAIRE DES OPÉRATIONS, ACTIVITÉS COMMERCIALES
ANALYSTE PRINCIPAL
ANALYSTE PRINCIPAL DES RECETTES
ANALYSTE PRINCIPAL DES SYSTÈMES
ANALYSTE PRINCIPAL, ACTIVITÉS COMMERCIALES
ANALYSTE PRINCIPAL, CONCEPTION DES ACTIVITÉS COMMERCIALES
ANALYSTE PRINCIPAL, CONFORMITÉ FISCALE
ANALYSTE PRINCIPAL, DIFFUSEURS PRIMAIRES INTERCENTRAUX/CLIENTÈLE
ANALYSTE PRINCIPAL, ORDINATEURS DE BUREAU
ANALYSTE PRINCIPAL, POLITIQUE D'ACCÈS
ANALYSTE PRINCIPAL, RENDEMENT FINANCIER
ANALYSTE PRINCIPAL, REVENU FIXE
ANALYSTE PRINCIPAL, SOLUTIONS CLIENTS
ANALYSTE SPÉCIALISTE EN SYSTÈMES DES PROGRAMMES NIVEAU II
ANALYSTE SUBALTERNE EN GÉOMATIQUE
ANALYSTE TECHNIQUE
ANALYSTE TECHNIQUE, TECHNOLOGIE DE L'INFORMATION
ANALYSTE, BUREAU DES PROGRAMMES
ANALYSTE, ORDINATEURS DE BUREAU
ANALYSTE, SOUTIEN DES ACTIVITÉS COMMERCIALES
ANALYSTE, SOUTIEN DES APPLICATIONS
ANALYSTE, SOUTIEN DES CANAUX
ANALYSTE, SOUTIEN DES OPÉRATIONS
ANALYSTE, SOUTIEN DES SERVEURS
ANALYSTE, SYSTÈME DES ACTIVITÉS COMMERCIALES
ANALYSTE-CONSEIL
ANALYSTE-CONSEIL PRINCIPAL
ANALYSTE-PROGRAMMEUR
ANALYSTE-PROGRAMMEUR CONSEIL
ANALYSTE-PROGRAMMEUR DE SYSTÈMES
ANALYSTE-PROGRAMMEUR DE SYSTÈMES
ANALYSTE-PROGRAMMEUR DE SYSTÈMES PRINCIPAL
ANALYSTE-PROGRAMMEUR ET CONSEILLER EN SYSTÈMES
ANALYSTE-PROGRAMMEUR NIVEAU I
ANALYSTE-PROGRAMMEUR NIVEAU II
ANALYSTE-PROGRAMMEUR SPÉCIALISTE NIVEAU I
ANALYSTE-PROGRAMMEUR SPÉCIALISTE NIVEAU II
ANALYSTE-RÉPARTITEUR DES PRÉVISIONS
ANALYSTES DES RECETTES ET DES PRIX
ARCHITECTE
ARCHITECTE DES SERVICES
ARCHITECTE TECHNIQUE
ASSOCIÉ
ASSOCIÉ EN MARKETING
ASSOCIÉ, ACTIVITÉS COMMERCIALES
ASSOCIÉ, FRÉQUENCE RADIO
ASSOCIÉ, GÉNIE DE L'OPTIMISATION
ASSOCIÉ, INGÉNIERIE DU COMMUTAGE
ASSOCIÉ, RÉSEAUX
AVOCAT-CONSEIL
AVOCAT-CONSEIL
AVOCAT-CONSEIL GÉNÉRAL ASSOCIÉ
AVOCAT-CONSEIL PRINCIPAL
BIBLIOTHÉCAIRE DE RÉFÉRENCE
CHEF D'ÉQUIPE
CHEF D'ÉQUIPE, INFORMATION SUR LE MARKETING ET MESURE DES MÉDIAS
CHEF D'ÉQUIPE, INGÉNIERIE
CHEF D'ÉQUIPE, SÉCURITÉ
CHEF D'ÉQUIPE, SERVICE À LA CLIENTÈLE
CHEF DE L'ASSURANCE DE LA QUALITÉ
CHEF DE L'INTÉGRATION

CHEF DE LA PRÉPARATION, ACTIVITÉS COMMERCIALES
CHEF DE PROGRAMME
CHEF DE PROJET
CHEF, ÉQUIPE
CHEF, PROCESSUS ET INTÉGRATION
COMMIS GÉNÉRAL, ADMINISTRATION DES PENSIONS DE RETRAITE
COMMIS PRÉPOSÉ AU PERSONNEL NIVEAU I
COMMIS PRÉPOSÉ AU RAPPORT ACTUARIEL
COMMIS PRÉPOSÉ AU SERVICE DES BORDEREAUX DE PENSION
COMMIS PRÉPOSÉ AU SOUTIEN DES PENSIONS
COMMIS PRÉPOSÉ AU SOUTIEN DES RELATIONS DE TRAVAIL NIVEAU III
COMMIS PRÉPOSÉ AU SOUTIEN DU CENTRE DE TRANSITION, NIVEAU II
COMMIS PRÉPOSÉ AUX AVANTAGES
COMMIS PRÉPOSÉ AUX AVANTAGES NIVEAU II
COMMIS PRÉPOSÉ AUX COMMUNICATIONS AVEC LES EMPLOYÉS NIVEAU I
COMMIS PRÉPOSÉ AUX COMMUNICATIONS CORPORATIVES NIVEAU III
COMMIS PRÉPOSÉ AUX DOSSIERS
COMMIS PRÉPOSÉ AUX DOSSIERS DES EMPLOYÉS NIVEAU III
COMMIS PRÉPOSÉ AUX DOSSIERS DES PENSIONS
COMMIS PRÉPOSÉ AUX ENQUÊTES NIVEAU I
COMMIS PRÉPOSÉ AUX PENSIONS DE RETRAITE
COMMIS PRÉPOSÉ AUX RELATIONS AVEC LES EMPLOYÉS NIVEAU I
COMMIS PRÉPOSÉ AUX RELATIONS AVEC LES EMPLOYÉS NIVEAU II
COMMIS PRÉPOSÉ AUX REMBOURSEMENTS DES PENSIONS
COMMIS PRÉPOSÉ AUX RESSOURCES HUMAINES NIVEAU I
COMMIS PRÉPOSÉ AUX RESSOURCES HUMAINES NIVEAU IV
COMMIS PRÉPOSÉ AUX SERVICES DE SANTÉ NIVEAU I
COMMIS PRÉPOSÉ AUX SERVICES DE SANTÉ NIVEAU II
COMMIS PRÉPOSÉ AUX TRANSACTIONS
COMMIS PRÉPOSÉ À L'ASSURANCE COLLECTIVE
COMMIS PRÉPOSÉ À L'EMPLOI NIVEAU II
COMMIS PRÉPOSÉ À LA COMPTABILITÉ DES PENSIONS
COMMIS PRÉPOSÉ À LA FILIALE
COMMIS PRÉPOSÉ À LA RÉMUNÉRATION NIVEAU II
COMMIS PRÉPOSÉ À LA SÉCURITÉ MATÉRIELLE
COMMIS PRÉPOSÉ À LA SÉCURITÉ NIVEAU I
COMMIS PRÉPOSÉ À LA SÉCURITÉ NIVEAU III
COMMIS PRÉPOSÉ À LA VÉRIFICATION
COMMIS PRINCIPAL PRÉPOSÉ AUX TRANSACTIONS
COMMIS-DACTYLO JURIDIQUE
COMPTABLE
COMPTABLE FINANCIER CORPORATIF
COMPTABLE PRINCIPAL
COMPTABLE, BIENS FIXES
CONCEPTEUR D'APPLICATIONS CPE
CONCEPTEUR D'APPLICATIONS DE LOGICIELS
CONCEPTEUR DE LOGICIELS
CONCEPTEUR DES APPLICATIONS CENTREX
CONCEPTEUR PRINCIPAL, WEB
CONCEPTEUR/ANALYSTE
CONSEILLER
CONSEILLER CORPORATIF, GOUVERNEMENT ET CONFORMITÉ
CONSEILLER DE RECHERCHE PRINCIPAL, RÉGLEMENTATION
CONSEILLER DU RÉSEAU
CONSEILLER EN APPRENTISSAGE
CONSEILLER EN ARCHITECTURE DE RÉSEAUX
CONSEILLER EN CLASSIFICATIONS
CONSEILLER EN COMMUNICATIONS, MARKETING
CONSEILLER EN CONCEPTION DES ACTIVITÉS COMMERCIALES
CONSEILLER EN DÉVELOPPEMENT D'APPLICATIONS
CONSEILLER EN DÉVELOPPEMENT DE LA DIRECTION
CONSEILLER EN ÉDUCATION DE LA DIRECTION
CONSEILLER EN ÉDUCATION, VENTES DE DONNÉES
CONSEILLER EN ENVIRONNEMENT
CONSEILLER EN FACTURATION

CONSEILLER EN FACTURATION CLIENTS
CONSEILLER EN FISCALITÉ
CONSEILLER EN FORMATION
CONSEILLER EN FORMATION SUR LES APPLICATIONS
CONSEILLER EN GESTION
CONSEILLER EN GESTION DU CHANGEMENT
CONSEILLER EN GESTION FINANCIÈRE
CONSEILLER EN INFORMATION DE LA DIRECTION
CONSEILLER EN INFORMATION GÉRÉE
CONSEILLER EN INFORMATION SUR LE MARKETING
CONSEILLER EN MARCHÉS
CONSEILLER EN MARCHÉS VERTICAUX
CONSEILLER EN MESURE DU RENDEMENT FINANCIER
CONSEILLER EN NORMES
CONSEILLER EN NORMES ET EN SOUTIEN
CONSEILLER EN OPÉRATIONS
CONSEILLER EN PLANIFICATION DE LA FACTURATION
CONSEILLER EN PLANIFICATION FINANCIÈRE
CONSEILLER EN PLANIFICATION, RESSOURCES HUMAINES
CONSEILLER EN PRÉPARATION DES CANAUX
CONSEILLER EN PROCESSUS
CONSEILLER EN RECHERCHE SUR LA RÉGLEMENTATION
CONSEILLER EN RECHERCHE, RESSOURCES HUMAINES
CONSEILLER EN RECRUTEMENT ET EN DOTATION
CONSEILLER EN RELATIONS DE TRAVAIL
CONSEILLER EN RÉMUNÉRATION
CONSEILLER EN RENDEMENT
CONSEILLER EN RENDEMENT, ACTIVITÉS COMMERCIALES
CONSEILLER EN RÉSEAUX
CONSEILLER EN RESSOURCES HUMAINES
CONSEILLER EN SANTÉ PROFESSIONNELLE
CONSEILLER EN SÉCURITÉ
CONSEILLER EN SÉCURITÉ
CONSEILLER EN SERVICE À LA CLIENTÈLE
CONSEILLER EN SERVICES À LA CLIENTÈLE
CONSEILLER EN SOLUTIONS TECHNIQUES
CONSEILLER EN TECHNOLOGIE
CONSEILLER EN TECHNOLOGIE, RÉSEAUX
CONSEILLER ENVIRONNEMENTAL
CONSEILLER FINANCIER
CONSEILLER FINANCIER
CONSEILLER FINANCIER
CONSEILLER FINANCIER PRINCIPAL
CONSEILLER POUR LA CLIENTÈLE
CONSEILLER PRINCIPAL
CONSEILLER PRINCIPAL
CONSEILLER PRINCIPAL EN COMMUNICATIONS CORPORATIVES
CONSEILLER PRINCIPAL EN DÉVELOPPEMENT DES ACTIVITÉS COMMERCIALES
CONSEILLER PRINCIPAL EN ÉLABORATION DE STRATÉGIES
CONSEILLER PRINCIPAL EN ENVIRONNEMENT
CONSEILLER PRINCIPAL EN ÉTABLISSEMENT DES PRIX
CONSEILLER PRINCIPAL EN MARCHÉS
CONSEILLER PRINCIPAL EN RECHERCHE
CONSEILLER PRINCIPAL EN RELATIONS DE TRAVAIL
CONSEILLER PRINCIPAL EN RÉSEAUX
CONSEILLER PRINCIPAL EN RESSOURCES HUMAINES
CONSEILLER PRINCIPAL, ACTIVITÉS COMMERCIALES
CONSEILLER PRINCIPAL, CLASSIFICATIONS
CONSEILLER PRINCIPAL, COMPTABILITÉ
CONSEILLER PRINCIPAL, GESTION DU CHANGEMENT
CONSEILLER PRINCIPAL, POLITIQUE DE RÉGLEMENTATION
CONSEILLER PRINCIPAL, RÉGLEMENTATION
CONSEILLER PRINCIPAL, RÉSEAUX
CONSEILLER PRINCIPAL, RÈGLEMENTS
CONSEILLER PRINCIPAL, SERVICES DE RÉGLEMENTATION

CONSEILLER TECHNIQUE EN VENTES
CONSEILLER, CONFORMITÉ À LA RÉGLEMENTATION
CONSEILLER, ÉLOGES ET RECONNAISSANCE
CONSEILLER, ÉTABLISSEMENT ET SOUTIEN DES TARIFS
CONTRÔLEUR
CONTRÔLEUR ADJOINT
CONTRÔLEUR ET SECRÉTAIRE-TRÉSORIER
CONTRÔLEUR GÉNÉRAL ET VICE-PRÉSIDENT ADJOINT - FINANCES
COORDONNATEUR DE L'ACQUISITION DES RENSEIGNEMENTS
COORDONNATEUR DE L'ADMINISTRATION DES RÉSEAUX
COORDONNATEUR DE L'ASSURANCE DE LA QUALITÉ, SERVICES DE FACTURATION
COORDONNATEUR DE L'ÉDUCATION EN INFORMATIQUE
COORDONNATEUR DE L'INVENTAIRE
COORDONNATEUR DE LA DÉPRÉCIATION ET DE L'ÉVALUATION
COORDONNATEUR DE LA LIAISON, MARCHÉS
COORDONNATEUR DE LA MISE EN MARCHÉ, VENTES
COORDONNATEUR DE LA MISE EN ŒUVRE ET DE L'EXPLOITATION DES COMMUNICATIONS
COORDONNATEUR DE LA PLANIFICATION DES RÉSEAUX
COORDONNATEUR DE LA PLANIFICATION DES TARIFS DE BASE
COORDONNATEUR DE LA PLANIFICATION, RÉSEAU TRANS
COORDONNATEUR DE LA STRUCTURE DE SOUTIEN
COORDONNATEUR DE PROGRAMMES
COORDONNATEUR DE PROJET
COORDONNATEUR DE SYSTÈMES, BUDGETS ET RÉSULTATS
COORDONNATEUR DES ACTIVITÉS EN MOUVEMENT DE TELUS
COORDONNATEUR DES ACTIVITÉS SPÉCIALES DE MARKETING
COORDONNATEUR DES APPELS CLIENTS
COORDONNATEUR DES APPLICATIONS INFORMATIQUES
COORDONNATEUR DES CANAUX PORTE
COORDONNATEUR DES DROITS DE LA PERSONNE
COORDONNATEUR DES ENTENTES INTERENTITÉS
COORDONNATEUR DES ENTENTES SUR LE NIVEAU DE SERVICE
COORDONNATEUR DES INSTALLATIONS, APPELS CLIENTS
COORDONNATEUR DES MÉTHODES
COORDONNATEUR DES POLITIQUES, RELATIONS GOUVERNEMENTALES
COORDONNATEUR DES PROCÉDURES ET DES SYSTÈMES DE PAYE
COORDONNATEUR DES RELATIONS AVEC LES ACTIONNAIRES
COORDONNATEUR DES SERVICES DE SOUTIEN, MARKETING
COORDONNATEUR DES SERVICES À LA CLIENTÈLE
COORDONNATEUR DES SYSTÈMES DE COMPTABILISATION DES MESSAGES
COORDONNATEUR DES SYSTÈMES DE SOUTIEN DE L'ANALYSE FINANCIÈRE STRATÉGIQUE
COORDONNATEUR DES SYSTÈMES DE SOUTIEN DES DÉCISIONS
COORDONNATEUR DES SYSTÈMES FINANCIERS (RAIS)
COORDONNATEUR DES SYSTÈMES, RESSOURCES HUMAINES
COORDONNATEUR DU MAINTIEN, SAP
COORDONNATEUR DU MILIEU DE TRAVAIL
COORDONNATEUR DU PROCESSUS DE RÉGLEMENTATION
COORDONNATEUR DU RECRUTEMENT
COORDONNATEUR DU RETOUR AU TRAVAIL
COORDONNATEUR DU SERVICE TÉLÉPHONIQUE OFFICIEL
COORDONNATEUR DU SOUTIEN DU MARKETING, PETITES ENTREPRISES ET CONSOMMATEURS
COORDONNATEUR PRINCIPAL DES MÉTHODES
COORDONNATEUR PROVINCIAL DES RESSOURCES
COORDONNATEUR, BUDGET DES APPELS CLIENTS
COORDONNATEUR, COMMUNICATIONS CLIENTS
COORDONNATEUR, FACTEURS HUMAINS
COORDONNATEUR, PRÉPARATION DES PROJETS
COORDONNATEUR, SERVICES D'ÉDUCATION DE LA CLIENTÈLE
COORDONNATEUR, SOURCES D'INFORMATION
COORDONNATEUR, SOUTIEN ANALYTIQUE
COORDONNATEUR, SOUTIEN DES SOUMISSIONS
COORDONNATEUR, SOUTIEN DES VENTES
DIRECTEUR ASSOCIÉ
DIRECTEUR DE COMPTE
DIRECTEUR DE LA PUBLICITÉ

DIRECTEUR DE PROGRAMME
DIRECTEUR DE PROJET
DIRECTEUR DES VENTES
DIRECTEUR DU MARKETING
DIRECTEUR EXÉCUTIF
DIRECTEUR NATIONAL DU MARKETING
DIRECTEUR NATIONAL DU SERVICE
DIRECTEUR NATIONAL, SERVICES DE MARCHÉ
DIRECTEUR, GESTION DE PROGRAMME ET DE PROJET
ÉCONOMISTE
ÉDITEUR DU WEB
ENQUÊTEUR PRINCIPAL, RÉCLAMATIONS
ENQUÊTEUR PRINCIPAL, SÉCURITÉ
ENQUÊTEUR SUR LES RÉCLAMATIONS
ENQUÊTEUR TECHNIQUE, SÉCURITÉ
ENQUÊTEUR, SÉCURITÉ
ÉTUDIANT COOP
ÉTUDIANT STAGIAIRE
EXAMINATEUR DES RÉCLAMATIONS
EXEMPTION III - ADMINISTRATION DE TELECOM LEASING CANADA
GESTION ET ÉLABORATION DE CAMPAGNE
GESTIONNAIRE ADJOINT DES PRODUITS
GESTIONNAIRE D'ENTREPÔT
GESTIONNAIRE DE BASE DE DONNÉES
GESTIONNAIRE DE BUREAU
GESTIONNAIRE DE CAMPAGNE
GESTIONNAIRE DE COMPTE
GESTIONNAIRE DE COMPTE, ACTIVITÉS COMMERCIALES
GESTIONNAIRE DE GRANDS SYSTÈMES
GESTIONNAIRE DE L'ADMINISTRATION
GESTIONNAIRE DE L'ADMINISTRATION DES BASES DE DONNÉES
GESTIONNAIRE DE L'ADMINISTRATION DES RÉSEAUX (SOUTIEN DU COMMUTAGE)
GESTIONNAIRE DE L'ADMINISTRATION DES VENTES
GESTIONNAIRE DE L'ADMINISTRATION/SERVICE À LA CLIENTÈLE
GESTIONNAIRE DE L'AFFECTATION DES INSTALLATIONS, RÉSEAUX
GESTIONNAIRE DE L'AIDE AUX EMPLOYÉS
GESTIONNAIRE DE L'ANALYSE FINANCIÈRE STRATÉGIQUE
GESTIONNAIRE DE L'ANALYSE STRATÉGIQUE DES ACTIVITÉS COMMERCIALES
GESTIONNAIRE DE L'APPROVISIONNEMENT DES MARCHÉS DE MESSAGES
GESTIONNAIRE DE L'APPROVISIONNEMENT, RÉSEAUX
GESTIONNAIRE DE L'ARCHITECTURE DES DONNÉES
GESTIONNAIRE DE L'ASSURANCE DE LA QUALITÉ
GESTIONNAIRE DE L'ÉDUCATION, APPROVISIONNEMENT ET SERVICES
GESTIONNAIRE DE L'ÉDUCATION, SERVICES RÉSIDENTIELS ET AUX PETITES ENTREPRISES
GESTIONNAIRE DE L'ÉTABLISSEMENT DE CENTRES DES OPÉRATIONS DE RÉSEAUX
GESTIONNAIRE DE L'ÉTABLISSEMENT DES HORAIRES ET CALENDRIERS
GESTIONNAIRE DE L'EXCELLENCE DES COMMANDES DE DONNÉES
GESTIONNAIRE DE L'IMMOBILIER
GESTIONNAIRE DE L'INFORMATION SUR LA RÉGLEMENTATION
GESTIONNAIRE DE L'INFORMATION SUR LE MARKETING
GESTIONNAIRE DE L'INGÉNIERIE D'ATELIER ET DE LA CONSTRUCTION, EXTERNE
GESTIONNAIRE DE L'INTÉGRATION DES PROCESSUS
GESTIONNAIRE DE L'INTERCONNEXION DES RÉSEAUX
GESTIONNAIRE DE L'INTERFACE OPÉRATIONNELLE
GESTIONNAIRE DE L'INVENTAIRE DES INSTALLATIONS DES RÉSEAUX
GESTIONNAIRE DE L'UNITÉ DES ACTIVITÉS COMMERCIALES/TECHNOLOGIE DE L'INFORMATION
GESTIONNAIRE DE LA BASE DE DONNÉES DE MARKETING
GESTIONNAIRE DE LA COMMERCIALISATION, APPLICATIONS CLÉS
GESTIONNAIRE DE LA COMPTABILITÉ
GESTIONNAIRE DE LA CONCEPTION DE L'ÉQUIPEMENT DES LOCAUX CLIENTS
GESTIONNAIRE DE LA CONCEPTION DE RÉSEAUX CLIENTS
GESTIONNAIRE DE LA CONCEPTION ET DES SERVICES TECHNIQUES, ATELIER INTERNE
GESTIONNAIRE DE LA CONCEPTION, CENTREX
GESTIONNAIRE DE LA CONSTRUCTION
GESTIONNAIRE DE LA CONTINUITÉ, ACTIVITÉS COMMERCIALES

GESTIONNAIRE DE LA COORDINATION DES RACCORDS SOUTERRAINS
GESTIONNAIRE DE LA COORDINATION DES RÉSEAUX
GESTIONNAIRE DE LA FACTURATION ET DE LA PERCEPTION
GESTIONNAIRE DE LA FORMATION EN INGÉNIERIE DES RÉSEAUX
GESTIONNAIRE DE LA FORMATION SUR LE PROCESSUS D'ASSURANCE DE LA QUALITÉ
GESTIONNAIRE DE LA FORMATION TECHNOLOGIQUE, ACTIVITÉS COMMERCIALES
GESTIONNAIRE DE LA FORMATION, ACTIVITÉS COMMERCIALES
GESTIONNAIRE DE LA FORMATION, INGÉNIERIE
GESTIONNAIRE DE LA MISE EN MARCHÉ, VENTES
GESTIONNAIRE DE LA MISE EN ŒUVRE
GESTIONNAIRE DE LA MISE EN ŒUVRE DE PROJETS DE MARKETING
GESTIONNAIRE DE LA PERCEPTION
GESTIONNAIRE DE LA PLANIFICATION DE LA STRATÉGIE DE LA VISION
GESTIONNAIRE DE LA PLANIFICATION DU DÉVELOPPEMENT DE RÉSEAUX
GESTIONNAIRE DE LA PLANIFICATION DU MARCHÉ ET DE L'INFORMATION
GESTIONNAIRE DE LA PLANIFICATION ET DE L'ADMINISTRATION DES RELATIONS INDUSTRIELLES
GESTIONNAIRE DE LA PLANIFICATION ET DE L'ANALYSE INFORMATIQUE DES RECETTES
GESTIONNAIRE DE LA PLANIFICATION ET DES CANAUX ÉMERGENTS
GESTIONNAIRE DE LA PLANIFICATION ET DU CHANGEMENT
GESTIONNAIRE DE LA PLANIFICATION FINANCIÈRE ET DE LA BUDGÉTISATION
GESTIONNAIRE DE LA PLANIFICATION OPÉRATIONNELLE
GESTIONNAIRE DE LA PLANIFICATION ORGANISATIONNELLE
GESTIONNAIRE DE LA PLANIFICATION STRATÉGIQUE
GESTIONNAIRE DE LA PLANIFICATION, ACTIVITÉS COMMERCIALES
GESTIONNAIRE DE LA PLANIFICATION, CANAUX INTÉGRÉS
GESTIONNAIRE DE LA PLANIFICATION, INGÉNIERIE
GESTIONNAIRE DE LA POLITIQUE DE RÉGLEMENTATION
GESTIONNAIRE DE LA PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE
GESTIONNAIRE DE LA QUALITÉ DE L'APPROVISIONNEMENT
GESTIONNAIRE DE LA QUALITÉ DU SERVICE LOCAL
GESTIONNAIRE DE LA QUALITÉ EN DIRECT
GESTIONNAIRE DE LA RECHERCHE CLIENTS
GESTIONNAIRE DE LA RECHERCHE SUR LE MARCHÉ
GESTIONNAIRE DE LA RECHERCHE SUR LE MARKETING
GESTIONNAIRE DE LA RECHERCHE, DE LA FORMATION ET DU PERFECTIONNEMENT, RELATIONS INDUSTRIELLES
GESTIONNAIRE DE LA RECHERCHE, RELATIONS DE TRAVAIL
GESTIONNAIRE DE LA RELATION AVEC LA CLIENTÈLE
GESTIONNAIRE DE LA RÉPARATION DE L'ÉQUIPEMENT D'ESSAI
GESTIONNAIRE DE LA TECHNOLOGIE
GESTIONNAIRE DE LA TRANSITION
GESTIONNAIRE DE MARCHÉ
GESTIONNAIRE DE MARCHÉS
GESTIONNAIRE DE MARCHÉS
GESTIONNAIRE DE PART DE MARCHÉ
GESTIONNAIRE DE PORTEFEUILLE
GESTIONNAIRE DE PRODUITS
GESTIONNAIRE DE PRODUITS, INFORMATION SUR LES SERVICES PUBLICS
GESTIONNAIRE DE PROGRAMME
GESTIONNAIRE DE PROJET
GESTIONNAIRE DE PROJET POUR LA CLIENTÈLE
GESTIONNAIRE DE PROJET, CLIENTS
GESTIONNAIRE DE PROJET, PROCESSUS
GESTIONNAIRE DE PROJET, RÉSEAUX
GESTIONNAIRE DE PROJET, SYSTÈME DE PRESTATION DES SERVICES
GESTIONNAIRE DE PROJETS SPÉCIAUX
GESTIONNAIRE DE PROPOSITIONS
GESTIONNAIRE DE RÉSEAU
GESTIONNAIRE DE RÉSEAU CLIENTS
GESTIONNAIRE DE SEGMENT
GESTIONNAIRE DE SEGMENT DE MARCHÉ
GESTIONNAIRE DE STRATÉGIES
GESTIONNAIRE DE TERMINUS
GESTIONNAIRE DES ACHATS
GESTIONNAIRE DES ACTIVATIONS
GESTIONNAIRE DES ACTIVITÉS COMMERCIALES

GESTIONNAIRE DES APPLICATIONS/DE L'INTÉGRATION DES DONNÉES
GESTIONNAIRE DES BIENS
GESTIONNAIRE DES BUDGETS ET DES RÉSULTATS
GESTIONNAIRE DES CANAUX
GESTIONNAIRE DES CLASSIFICATIONS ET DES RELATIONS INDUSTRIELLES
GESTIONNAIRE DES COMMUNICATIONS
GESTIONNAIRE DES COMMUNICATIONS, MARKETING
GESTIONNAIRE DES COMPTES DÉBITEURS
GESTIONNAIRE DES DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS SUR LA FACTURATION, ACTIVITÉS COMMERCIALES
GESTIONNAIRE DES ENGAGEMENTS
GESTIONNAIRE DES ENQUÊTES SUR LES MESSAGES
GESTIONNAIRE DES FINANCES CLIENTS
GESTIONNAIRE DES FINANCES, TECHNOLOGIE DE L'INFORMATION
GESTIONNAIRE DES FINANCES/DE L'ADMINISTRATION
GESTIONNAIRE DES GRANDES OPÉRATIONS DE MARKETING CENTREX
GESTIONNAIRE DES INCITATIFS ET DE LA PRÉSENTATION, VENTES
GESTIONNAIRE DES INSTALLATIONS
GESTIONNAIRE DES INSTALLATIONS DES RÉSEAUX
GESTIONNAIRE DES INSTALLATIONS, BÂTIMENT
GESTIONNAIRE DES INVESTISSEMENTS DE LA CAISSE DE RETRAITE
GESTIONNAIRE DES MÉTHODES ET PRATIQUES
GESTIONNAIRE DES NORMES, PARC DE VÉHICULES
GESTIONNAIRE DES OPÉRATIONS
GESTIONNAIRE DES OPÉRATIONS COMPTABLES
GESTIONNAIRE DES OPÉRATIONS DE DISTRIBUTION
GESTIONNAIRE DES OPÉRATIONS DE FACTURATION
GESTIONNAIRE DES OPÉRATIONS DE MARKETING
GESTIONNAIRE DES OPÉRATIONS DU RÉSEAU
GESTIONNAIRE DES OPÉRATIONS POSTALES
GESTIONNAIRE DES OPÉRATIONS, BÂTIMENT
GESTIONNAIRE DES PENSIONS
GESTIONNAIRE DES POLITIQUES
GESTIONNAIRE DES POLITIQUES ET PRATIQUES FINANCIÈRES
GESTIONNAIRE DES PRÉVISIONS
GESTIONNAIRE DES PRÉVISIONS ET DE L'ANALYSE
GESTIONNAIRE DES PROCESSUS
GESTIONNAIRE DES PROCESSUS, OPÉRATIONS CANAUX
GESTIONNAIRE DES PRODUITS CENTREX
GESTIONNAIRE DES PRODUITS D'URGENCE 911
GESTIONNAIRE DES PRODUITS DE MARKETING (LOCAL ET ÉLARGI)
GESTIONNAIRE DES PRODUITS DE MESSAGERIE VOCALE
GESTIONNAIRE DES PRODUITS DE PORTEFEUILLE
GESTIONNAIRE DES PRODUITS MEGALINK
GESTIONNAIRE DES PRODUITS POUR ORDINATEURS DE BUREAU, SERVICES D'INFORMATION
GESTIONNAIRE DES PRODUITS PRATIQUES INTERNET
GESTIONNAIRE DES PRODUITS, CENTRAL LOCAL
GESTIONNAIRE DES PROGRAMMES ET DES ACTIVITÉS CONCESSIONNAIRES
GESTIONNAIRE DES PROJETS PROVINCIAUX - PROJETS SPÉCIAUX
GESTIONNAIRE DES RELATIONS AVEC LES CONCESSIONNAIRES
GESTIONNAIRE DES RELATIONS AVEC LES MÉDIAS
GESTIONNAIRE DES RELATIONS AVEC LES MÉDIAS ET LES ORGANISMES RECONNUS
GESTIONNAIRE DES RÉPARATIONS, TÉLÉCOMMUNICATIONS
GESTIONNAIRE DES RESSOURCES
GESTIONNAIRE DES RESSOURCES, RÉSEAUX
GESTIONNAIRE DES RÉSULTATS
GESTIONNAIRE DES RÈGLEMENTS
GESTIONNAIRE DES SERVICES
GESTIONNAIRE DES SERVICES AUX CONCESSIONNAIRES
GESTIONNAIRE DES SERVICES AUX RÉSEAUX
GESTIONNAIRE DES SERVICES BANCAIRES
GESTIONNAIRE DES SERVICES D'APPROVISIONNEMENT
GESTIONNAIRE DES SERVICES D'ÉDUCATION
GESTIONNAIRE DES SERVICES DE DISTRIBUTION TERRAIN
GESTIONNAIRE DES SERVICES DE SOUTIEN, ORDINATEURS DE BUREAU
GESTIONNAIRE DES SERVICES ET DE LA PLANIFICATION FINANCIÈRE DES RÉSEAUX

GESTIONNAIRE DES SERVICES SPÉCIAUX
GESTIONNAIRE DES SERVICES TECHNIQUES
GESTIONNAIRE DES SERVICES TECHNIQUES, BÂTIMENT
GESTIONNAIRE DES SERVICES TERRAIN
GESTIONNAIRE DES SERVICES À LA CLIENTÈLE
GESTIONNAIRE DES SERVICES, BÂTIMENT
GESTIONNAIRE DES SERVICES, PARC DE VÉHICULES
GESTIONNAIRE DES SITES DE TOURS
GESTIONNAIRE DES SOLUTIONS D'AFFAIRES, RÉSEAUX
GESTIONNAIRE DES SOLUTIONS RÉSEAUX
GESTIONNAIRE DES SYSTÈMES DE FACTURATION
GESTIONNAIRE DES SYSTÈMES DE MESSAGERIE VOCALE
GESTIONNAIRE DES SYSTÈMES TECHNIQUES
GESTIONNAIRE DES SYSTÈMES, OPÉRATIONS COMPTABLES
GESTIONNAIRE DES TARIFS
GESTIONNAIRE DES VENDEURS
GESTIONNAIRE DES VENTES
GESTIONNAIRE DES VENTES AU DÉTAIL
GESTIONNAIRE DES VENTES AUX ENTREPRISES
GESTIONNAIRE DES VENTES ET DES SERVICES
GESTIONNAIRE DES VENTES ET DES SERVICES, RÉSIDENTIEL
GESTIONNAIRE DES VENTES ET DU SERVICE À LA CLIENTÈLE
GESTIONNAIRE DES VENTES INTERNES
GESTIONNAIRE DES VENTES, CENTRE D'APPELS
GESTIONNAIRE DES VENTES, DISTRIBUTION
GESTIONNAIRE DES VOYAGES
GESTIONNAIRE DU CENTRE D'ANALYSE, RÉPARTITION
GESTIONNAIRE DU CENTRE D'ESSAIS ET DE RÉPARATION
GESTIONNAIRE DU CENTRE DE CONTRÔLE DES OPÉRATIONS
GESTIONNAIRE DU CENTRE DE CONTRÔLE DU RÉSEAU DU GOUVERNEMENT PROVINCIAL
GESTIONNAIRE DU CENTRE DE GESTION DES PROBLÈMES
GESTIONNAIRE DU CENTRE DE SOUTIEN DE LA RÉPARATION ET DE L'ANALYSE DES DÉFECTUOSITÉS
GESTIONNAIRE DU CENTRE DES OPÉRATIONS DE RÉSEAU
GESTIONNAIRE DU CHANGEMENT
GESTIONNAIRE DU CHANGEMENT/PANNES
GESTIONNAIRE DU DÉVELOPPEMENT DE NOUVEAUX SERVICES
GESTIONNAIRE DU DÉVELOPPEMENT DES ACTIVITÉS COMMERCIALES
GESTIONNAIRE DU DÉVELOPPEMENT DES ACTIVITÉS COMMERCIALES ET DU PROCESSUS DE MISE EN ŒUVRE
GESTIONNAIRE DU DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ ET DES VENTES
GESTIONNAIRE DU DÉVELOPPEMENT ET DE LA PLANIFICATION DES RELATIONS INDUSTRIELLES
GESTIONNAIRE DU DÉVELOPPEMENT TECHNOLOGIQUE
GESTIONNAIRE DU FUTUR MODE DE FONCTIONNEMENT (FMF)
GESTIONNAIRE DU GÉNIE DE LA DIFFUSION ET DES OPÉRATIONS
GESTIONNAIRE DU MAGASIN DE TÉLÉPHONES
GESTIONNAIRE DU MARKETING
GESTIONNAIRE DU MARKETING (LOCAL ET ÉLARGI)
GESTIONNAIRE DU MARKETING CLIENTS
GESTIONNAIRE DU MARKETING, INFORMATION SUR LES SERVICES PUBLICS
GESTIONNAIRE DU MARKETING, SECTEUR D'ACTIVITÉ
GESTIONNAIRE DU MARKETING, TOURISME ET INDUSTRIE
GESTIONNAIRE DU MARKETING, VENTES
GESTIONNAIRE DU PROCESSUS DE VENTE
GESTIONNAIRE DU PROGRAMME DE COLOCATION
GESTIONNAIRE DU PROJET DE COLOCATION
GESTIONNAIRE DU PROJET DE COORDINATION DES SERVICES INTER/INTRA
GESTIONNAIRE DU RENDEMENT DES RÉSEAUX
GESTIONNAIRE DU RENDEMENT FINANCIER
GESTIONNAIRE DU SERVICE, OPÉRATIONS TERRAIN
GESTIONNAIRE DU SITE WEB
GESTIONNAIRE DU SOUTIEN DES SYSTÈMES
GESTIONNAIRE DU SOUTIEN DES VENTES ET DE LA FACTURATION
GESTIONNAIRE DU SOUTIEN OPÉRATIONNEL
GESTIONNAIRE DU TRAITEMENT DES MESSAGES
GESTIONNAIRE ET VENDEUR, SERVICES D'INFORMATION
GESTIONNAIRE FISCAL

GESTIONNAIRE PRINCIPAL DE LA MISE EN ŒUVRE
GESTIONNAIRE PRINCIPAL DE PROJET
GESTIONNAIRE PRINCIPAL DE SEGMENT
GESTIONNAIRE PRINCIPAL DES PRODUITS
GESTIONNAIRE PRINCIPAL DU MARCHÉ
GESTIONNAIRE PRINCIPAL, CANAUX
GESTIONNAIRE PRINCIPAL, COMMUNICATIONS DE MARKETING
GESTIONNAIRE PRINCIPAL, COMPTABILITÉ
GESTIONNAIRE PRINCIPAL, COORDINATION DES RESSOURCES
GESTIONNAIRE PRINCIPAL, DÉVELOPPEMENT DES SERVICES
GESTIONNAIRE PRINCIPAL, PRESTATION DES SERVICES DE TRANSPORT
GESTIONNAIRE PRINCIPAL, PROJETS CLIENTS
GESTIONNAIRE PRINCIPAL, SOLUTIONS RÉSEAUX
GESTIONNAIRE PROVINCIAL DE L'INGÉNIERIE DES ATELIERS EXTERNES
GESTIONNAIRE PROVINCIAL DES RESSOURCES, OPÉRATIONS D'ACCÈS
GESTIONNAIRE RÉGIONAL DE LA RELATION AVEC LA CLIENTÈLE
GESTIONNAIRE RÉGIONAL DES COMPTES
GESTIONNAIRE RÉGIONAL DES OPÉRATIONS
GESTIONNAIRE RÉGIONAL DES OPÉRATIONS RÉSEAUX
GESTIONNAIRE RÉGIONAL, INSTALLATIONS D'ACCÈS
GESTIONNAIRE, ACCÈS DU PUBLIC
GESTIONNAIRE, ACCÈS ET CONTRÔLE DES ORDINATEURS
GESTIONNAIRE, ACQUISITION ET CONTRÔLE DU MATÉRIEL DE L'ENTREPRISE
GESTIONNAIRE, ACTIVATIONS CLIENTS
GESTIONNAIRE, ACTIVITÉS COMMERCIALES DE GRANDE VALEUR
GESTIONNAIRE, ACTIVITÉS COMMERCIALES DIVERSIFIÉES
GESTIONNAIRE, ACTIVITÉS COMMERCIALES, PETIT BUREAU/BUREAU MAISON CLIENTS
GESTIONNAIRE, ACTIVITÉS MENÉES À BIEN
GESTIONNAIRE, ACTIVITÉS SPÉCIALES DE MARKETING
GESTIONNAIRE, ADAPTABILITÉ DES EMPLOYÉS
GESTIONNAIRE, ADMINISTRATION CENTRALISÉE
GESTIONNAIRE, ADMINISTRATION DE BASES DE DONNÉES
GESTIONNAIRE, ADMINISTRATION DE BUREAU
GESTIONNAIRE, ADMINISTRATION DES PENSIONS DE RETRAITE
GESTIONNAIRE, ADMINISTRATION ET RENDEMENT
GESTIONNAIRE, ADRESSE DE SERVICE/SOUTIEN DU 911
GESTIONNAIRE, AFFICHAGE DE L'INFORMATION
GESTIONNAIRE, AMÉLIORATION DES SYSTÈMES
GESTIONNAIRE, ANALYSE DU RÉSEAU CLIENTS
GESTIONNAIRE, ANALYSE ÉCONOMIQUE
GESTIONNAIRE, ANALYSE ET INFORMATION DE MARKETING
GESTIONNAIRE, ANALYSE ET SOUTIEN OPÉRATIONNEL
GESTIONNAIRE, APPLICATIONS INTERNET
GESTIONNAIRE, APPROVISIONNEMENT DES RÉSEAUX
GESTIONNAIRE, APPROVISIONNEMENT DU PARC DE VÉHICULES
GESTIONNAIRE, APPROVISIONNEMENT ET RÉPARATION
GESTIONNAIRE, ARCHITECTURE DES APPLICATIONS
GESTIONNAIRE, ARCHITECTURE DES SYSTÈMES D'INFORMATION
GESTIONNAIRE, ARCHITECTURE DU SERVICE
GESTIONNAIRE, ARCHITECTURE INFORMATIQUE ET PLANIFICATION
GESTIONNAIRE, ASSURANCE DU SERVICE
GESTIONNAIRE, ASSURANCE ET SOUTIEN DE LA QUALITÉ
GESTIONNAIRE, AUTOMATISATION DES ENTREPRISES
GESTIONNAIRE, AUTORISATION DE LA MISE EN MARCHÉ
GESTIONNAIRE, AVOCAT-CONSEIL, SERVICES À LA CLIENTÈLE
GESTIONNAIRE, BUREAU DE PROJET ET PROGRAMMES D'INVESTISSEMENT
GESTIONNAIRE, BUREAU DES PROGRAMMES
GESTIONNAIRE, BUREAU DES SERVICES
GESTIONNAIRE, BUREAU DU PROGRAMME
GESTIONNAIRE, BUREAU DU SERVICE ET ÉDUCATION EN VENTES
GESTIONNAIRE, CAPITAL ACCUMULÉ
GESTIONNAIRE, CENTRE D'ADMINISTRATION
GESTIONNAIRE, CENTRE D'APPELS, INFORMATION SUR LES EMPLOYÉS
GESTIONNAIRE, CENTRE DE CONTRÔLE
GESTIONNAIRE, CENTRE DE CONTRÔLE DES RÉSEAUX OPÉRATIONNELS

GESTIONNAIRE, CENTRE DE COORDINATION
GESTIONNAIRE, CENTRE DE DONNÉES
GESTIONNAIRE, CENTRE DE GESTION DES RÉSEAUX AMÉLIORÉS
GESTIONNAIRE, CENTRE DE PRÉSENTATION
GESTIONNAIRE, CENTRE DE RÉPARTITION CENTRALISÉE
GESTIONNAIRE, CENTRE DE SERVICE
GESTIONNAIRE, CENTRE DE SOLUTIONS ENTREPRISES
GESTIONNAIRE, CENTRE DE TRANSITION DANS LA CARRIÈRE
GESTIONNAIRE, CENTRE SECONDAIRE DE SERVICE À LA CLIENTÈLE ET RENDEMENT
GESTIONNAIRE, CLASSIFICATIONS
GESTIONNAIRE, COMMUNICATIONS CLIENTS
GESTIONNAIRE, COMPTABILITÉ
GESTIONNAIRE, COMPTABILITÉ D'ENTREPRISE
GESTIONNAIRE, COMPTABILITÉ DES ACTIFS
GESTIONNAIRE, COMPTABILITÉ DIVISIONNAIRE
GESTIONNAIRE, COMPTABILITÉ DIVISIONNAIRE
GESTIONNAIRE, COMPTABILITÉ FINANCIÈRE
GESTIONNAIRE, COMPTABILITÉ FINANCIÈRE ET DES RECETTES
GESTIONNAIRE, COMPTE CLÉ
GESTIONNAIRE, COMPTES CLÉS ET SOUTIEN DE LA CLIENTÈLE
GESTIONNAIRE, COMPTES CLIENTS
GESTIONNAIRE, COMPTES D'ENTREPRISE
GESTIONNAIRE, COMPTES DÉBITEURS
GESTIONNAIRE, COMPTOIR D'AIDE
GESTIONNAIRE, COMPTOIR D'AIDE
GESTIONNAIRE, COMPTOIR D'AIDE PROVINCIAL (À L'ESSAI)
GESTIONNAIRE, CONCEPTION DES APPLICATIONS CENTREX
GESTIONNAIRE, CONCEPTION ET PLANIFICATION DE L'ARCHITECTURE
GESTIONNAIRE, CONCEPTION ET SOUTIEN DE LA TECHNOLOGIE DE L'INFORMATION, ACTIVITÉS COMMERCIALES
GESTIONNAIRE, CONCEPTION ET SOUTIEN DES ACTIVITÉS COMMERCIALES
GESTIONNAIRE, CONCEPTION TECHNIQUE, ATELIER INTERNE
GESTIONNAIRE, CONSEILLER EN FORMATION SUR LES APPLICATIONS
GESTIONNAIRE, CONSORTIUM DE DÉVELOPPEMENT DES OPÉRATIONS - PLANIFICATION DE L'INTÉGRATION (ODC)
GESTIONNAIRE, CONSORTIUM DE DÉVELOPPEMENT OPÉRATIONNEL
GESTIONNAIRE, CONTACTS AVEC LES CLIENTS/VENTES
GESTIONNAIRE, COORDINATION DE LA GESTION DE PROJET
GESTIONNAIRE, COORDINATION DE LA GESTION DE PROJETS
GESTIONNAIRE, COORDINATION DU SERVICE
GESTIONNAIRE, COORDINATION ET SOUTIEN DES OPÉRATIONS
GESTIONNAIRE, CRÉDIT
GESTIONNAIRE, CRÉDIT CLIENTS
GESTIONNAIRE, DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS SUR LA FACTURATION AUX ENTREPRISES
GESTIONNAIRE, DÉPRÉCIATION ET ÉVALUATION
GESTIONNAIRE, DESSIN TECHNIQUE ET DOSSIERS
GESTIONNAIRE, DÉVELOPPEMENT CRÉATIF
GESTIONNAIRE, DÉVELOPPEMENT DE L'INFRASTRUCTURE
GESTIONNAIRE, DÉVELOPPEMENT DE SERVICES AVANCÉS
GESTIONNAIRE, DÉVELOPPEMENT DES APPLICATIONS
GESTIONNAIRE, DÉVELOPPEMENT DES APPLICATIONS TECHNOLOGIQUES
GESTIONNAIRE, DÉVELOPPEMENT DES COÛTS
GESTIONNAIRE, DÉVELOPPEMENT DES PRODUITS
GESTIONNAIRE, DÉVELOPPEMENT DES PROGRAMMES
GESTIONNAIRE, DÉVELOPPEMENT DES SERVICES
GESTIONNAIRE, DÉVELOPPEMENT ET EXÉCUTION DES ACTIVITÉS COMMERCIALES
GESTIONNAIRE, DÉVELOPPEMENT ET SOUTIEN DES SYSTÈMES INFORMATIQUES
GESTIONNAIRE, DIFFUSION
GESTIONNAIRE, DONNÉES ET INFORMATION
GESTIONNAIRE, DOSSIERS CLIENTS
GESTIONNAIRE, ÉDUCATION EN TECHNOLOGIE
GESTIONNAIRE, ÉDUCATION, MARKETING ET VENTES A1978
GESTIONNAIRE, EFFICACITÉ ET ÉQUITÉ ORGANISATIONNELLES
GESTIONNAIRE, ÉLABORATION DES NORMES
GESTIONNAIRE, ENTENTES DE MARCHÉ
GESTIONNAIRE, ENTREPOSAGE
GESTIONNAIRE, ENTRETIEN DES ATELIERS

GESTIONNAIRE, ENTRETIEN DES RÉSEAUX
GESTIONNAIRE, ENTRETIEN DU PARC DE VÉHICULES
GESTIONNAIRE, ENTRETIEN DU PARC DE VÉHICULES
GESTIONNAIRE, ÉQUIPE DE VENTE
GESTIONNAIRE, ÉQUIPE DE VENTE
GESTIONNAIRE, ÉQUIPEMENT DANS LES LOCAUX DES CLIENTS
GESTIONNAIRE, ESSAIS CENTREX
GESTIONNAIRE, ÉTABLISSEMENT DE RÉSEAUX NIVEAU I
GESTIONNAIRE, ÉTABLISSEMENT DES COÛTS DES RÉSEAUX
GESTIONNAIRE, ÉTABLISSEMENT DES HORAIRES ET CALENDRIERS
GESTIONNAIRE, ÉTABLISSEMENT DES TARIFS ET DE LA FACTURATION
GESTIONNAIRE, ÉTABLISSEMENT ET SOUTIEN DES TARIFS
GESTIONNAIRE, ÉVOLUTION DE LA FACTURATION
GESTIONNAIRE, EXÉCUTION DES COMMANDES, MOYENNES ENTREPRISES
GESTIONNAIRE, FACTEURS HUMAINS
GESTIONNAIRE, FACTURATION
GESTIONNAIRE, FIERTÉ, ENTHOUSIASME ET PROFESSIONNALISME
GESTIONNAIRE, FINANCEMENT DES RÉSEAUX
GESTIONNAIRE, FINANCES DIVISIONNAIRES
GESTIONNAIRE, FINANCES, PENSIONS DE RETRAITE
GESTIONNAIRE, FORMATION EN COMMUNICATION
GESTIONNAIRE, FORMATION SUR LES APPLICATIONS
GESTIONNAIRE, FUSIONS ET ACQUISITIONS
GESTIONNAIRE, GÉNIE DE LA CIRCULATION
GESTIONNAIRE, GÉNIE DES APPLICATIONS
GESTIONNAIRE, GÉNIE DES OPÉRATIONS
GESTIONNAIRE, GÉNIE DES RÉSEAUX
GESTIONNAIRE, GÉNIE DES RÉSEAUX TRANS
GESTIONNAIRE, GÉNIE DES SYSTÈMES CENTRAUX
GESTIONNAIRE, GESTION DE L'ARCHITECTURE
GESTIONNAIRE, GESTION DE LA PLANIFICATION ET DES PROCESSUS
GESTIONNAIRE, GESTION DE LA TECHNOLOGIE
GESTIONNAIRE, GESTION DE PROJET
GESTIONNAIRE, GESTION DES ACTIFS
GESTIONNAIRE, GESTION DES BASES DE DONNÉES ET COMMUTAGE CENTRAL
GESTIONNAIRE, GESTION DES ENTREPRISES
GESTIONNAIRE, GESTION DES INVESTISSEMENTS
GESTIONNAIRE, GESTION DES MARCHÉS
GESTIONNAIRE, GESTION DES PROCESSUS
GESTIONNAIRE, GESTION DES PROJETS CLIENTS
GESTIONNAIRE, GESTION DES RESSOURCES
GESTIONNAIRE, GESTION DU CHANGEMENT ET DES PROBLÈMES
GESTIONNAIRE, GESTION DU CHEMINEMENT DU SERVICE
GESTIONNAIRE, GESTION DU PROJET DE SERVICE ÉLECTRONIQUE À LA CLIENTÈLE
GESTIONNAIRE, GESTION DU RENDEMENT
GESTIONNAIRE, GESTION DU SERVICE
GESTIONNAIRE, GESTION DU SERVICE À LA CLIENTÈLE
GESTIONNAIRE, GESTION ET ANALYSE DE PROJET
GESTIONNAIRE, GRANDS PROJETS
GESTIONNAIRE, GROSSES VENTES DE L'ENTREPRISE
GESTIONNAIRE, IMMOBILIER ET HYPOTHÈQUES
GESTIONNAIRE, IMPARTITION DE L'ÉDUCATION
GESTIONNAIRE, IMPRESSION ET DISTRIBUTION
GESTIONNAIRE, INGÉNIERIE
GESTIONNAIRE, INGÉNIERIE DES ATELIERS EXTERNES
GESTIONNAIRE, INGÉNIERIE DES SYSTÈMES CLIENTS
GESTIONNAIRE, INSTALLATION ET APPROVISIONNEMENT
GESTIONNAIRE, INSTALLATIONS À GRANDE CAPACITÉ
GESTIONNAIRE, INTÉGRATION DES PROCESSUS
GESTIONNAIRE, INTÉGRATION ET ARCHITECTURE DES SYSTÈMES
GESTIONNAIRE, INTELLIGENCE COMPÉTITIVE
GESTIONNAIRE, INTERNET ET AUDIOTEXTE
GESTIONNAIRE, INTRODUCTION ET DÉVELOPPEMENT DU SERVICE
GESTIONNAIRE, INVESTISSEMENT COMMUNAUTAIRE
GESTIONNAIRE, INVESTISSEMENT, BUDGET ET ANALYSE

GESTIONNAIRE, LANGAGE COMMUN
GESTIONNAIRE, MARCHÉ GÉNÉRAL
GESTIONNAIRE, MARCHÉS CORPORATIFS
GESTIONNAIRE, MARKETING DES PRODUITS
GESTIONNAIRE, MARKETING DES PRODUITS
GESTIONNAIRE, MESURE DES ACTIVITÉS COMMERCIALES
GESTIONNAIRE, MESURES
GESTIONNAIRE, MISE EN MARCHÉ DES PRODUITS
GESTIONNAIRE, MISE EN ŒUVRE DU MARKETING CLIENTS
GESTIONNAIRE, MISE EN ŒUVRE DU SERVICE
GESTIONNAIRE, MISE EN PLACE DES CIRCUITS DE MESSAGES
GESTIONNAIRE, MULTI-MAGASIN
GESTIONNAIRE, NORMES D'INGÉNIERIE
GESTIONNAIRE, NORMES ET MÉTHODES OPÉRATIONNELLES
GESTIONNAIRE, NORMES TECHNOLOGIQUES PERFECTIONNÉES
GESTIONNAIRE, OPÉRATIONS
GESTIONNAIRE, OPÉRATIONS CLIENTS COMMERCIAUX - VICTORIA
GESTIONNAIRE, OPÉRATIONS DE DONNÉES
GESTIONNAIRE, OPÉRATIONS DE RECOUVREMENT DE L'INVENTAIRE
GESTIONNAIRE, OPÉRATIONS DE VOL
GESTIONNAIRE, OPÉRATIONS DES ACTIVITÉS COMMERCIALES
GESTIONNAIRE, OPÉRATIONS DU SERVICE
GESTIONNAIRE, OPÉRATIONS INFORMATIQUES
GESTIONNAIRE, OPÉRATIONS POSTALES
GESTIONNAIRE, OPÉRATIONS RÉGIONALES
GESTIONNAIRE, OPÉRATIONS SERVEUR
GESTIONNAIRE, OPÉRATIONS TELSET ET SERVICES DE FABRICATION SUR COMMANDE
GESTIONNAIRE, OPÉRATIONS TERRAIN
GESTIONNAIRE, OPÉRATIONS TERRAIN
GESTIONNAIRE, OPÉRATIONS TERRAIN
GESTIONNAIRE, ORDINATEURS DE BUREAU
GESTIONNAIRE, PARTENAIRES CERTIFIÉS, SERVICE
GESTIONNAIRE, PERCEPTION
GESTIONNAIRE, PLANIFICATION D'URGENCE
GESTIONNAIRE, PLANIFICATION DE L'ARCHITECTURE
GESTIONNAIRE, PLANIFICATION DE LA COMMUTATION
GESTIONNAIRE, PLANIFICATION DE LA CRÉATION DES RÉSEAUX
GESTIONNAIRE, PLANIFICATION DE LA GESTION DES RÉSEAUX ET DES SYSTÈMES DE SUPERVISION
GESTIONNAIRE, PLANIFICATION DE PLATES-FORMES AMÉLIORÉES
GESTIONNAIRE, PLANIFICATION DES ACTIVITÉS COMMERCIALES
GESTIONNAIRE, PLANIFICATION DES CANAUX
GESTIONNAIRE, PLANIFICATION DES RÉSEAUX DE DONNÉES
GESTIONNAIRE, PLANIFICATION DES TRANSPORTS
GESTIONNAIRE, PLANIFICATION DES VENTES CORPORATIVES
GESTIONNAIRE, PLANIFICATION DU DÉVELOPPEMENT DES ACTIVITÉS COMMERCIALES
GESTIONNAIRE, PLANIFICATION ET ANALYSE DE LA FACTURATION
GESTIONNAIRE, PLANIFICATION ET ANALYSE FINANCIÈRES
GESTIONNAIRE, PLANIFICATION ET ANALYSE FINANCIÈRES, CELLULAIRES
GESTIONNAIRE, PLANIFICATION ET CONTRÔLE DE PROJETS
GESTIONNAIRE, PLANIFICATION ET RÉSULTATS
GESTIONNAIRE, PLANIFICATION STRATÉGIQUE
GESTIONNAIRE, PLANIFICATION, ANALYSE ET RAPPORTS FINANCIERS
GESTIONNAIRE, PLATE-FORME AMÉLIORÉE ET NORMES DE COMMUTATION
GESTIONNAIRE, POINT DE CONTACT UNIQUE
GESTIONNAIRE, POLITIQUE D'ACCÈS
GESTIONNAIRE, POLITIQUE DE RÉGLEMENTATION ET PLANIFICATION
GESTIONNAIRE, POLITIQUES ET RECHERCHES, RESSOURCES HUMAINES
GESTIONNAIRE, PRÉPARATION DES CANAUX
GESTIONNAIRE, PRÉPARATION ET CALIBRATION, RÉSEAU SANS FIL
GESTIONNAIRE, PRESTATION DE DONNÉES/DU SERVICE VOCAL
GESTIONNAIRE, PRESTATION DES SERVICES
GESTIONNAIRE, PRESTATION DES SERVICES À CONTRAT
GESTIONNAIRE, PRESTATION DU SERVICE
GESTIONNAIRE, PRÉVISIONS ET CARTES
GESTIONNAIRE, PRÉVISIONS ET DÉVELOPPEMENT DE L'EFFECTIF

GESTIONNAIRE, PROCESSUS
GESTIONNAIRE, PROCESSUS DE SOUTIEN DE L'ENTREPRISE
GESTIONNAIRE, PRODUITS DES RÉSEAUX DE DONNÉES
GESTIONNAIRE, PRODUITS ET SERVICES DE TECHNOLOGIE DE L'INFORMATION
GESTIONNAIRE, PROGRAMMES CLIENTS
GESTIONNAIRE, QUALITÉ DES FOURNISSEURS
GESTIONNAIRE, RAPPORTS ET RECETTES
GESTIONNAIRE, RECHERCHE SUR LA RÉGLEMENTATION - ANALYSE JURIDIQUE
GESTIONNAIRE, RECONNAISSANCE DES EMPLOYÉS
GESTIONNAIRE, RECRUTEMENT ET DOTATION, UNITÉ DE NÉGOCIATION
GESTIONNAIRE, RELATION AVEC LES CLIENTS
GESTIONNAIRE, RELATIONS AVEC LES DIFFUSEURS
GESTIONNAIRE, RELATIONS AVEC LES INVESTISSEURS
GESTIONNAIRE, RELATIONS AVEC LES VENDEURS
GESTIONNAIRE, RELATIONS CLIENTS
GESTIONNAIRE, RELATIONS CLIENTS
GESTIONNAIRE, RELATIONS DE TRAVAIL
GESTIONNAIRE, RELATIONS DU CENTRE D'APPELS ET RESSOURCES
GESTIONNAIRE, RELATIONS GOUVERNEMENTALES
GESTIONNAIRE, RELATIONS INDUSTRIELLES, CLASSIFICATIONS ET ÉQUITÉ
GESTIONNAIRE, RELATIONS STRATÉGIQUES
GESTIONNAIRE, RELATIONS STRATÉGIQUES (PALS)
GESTIONNAIRE, RENDEMENT DE L'ADMINISTRATION
GESTIONNAIRE, RENDEMENT DES ACTIVITÉS COMMERCIALES
GESTIONNAIRE, RENDEMENT DES VENTES
GESTIONNAIRE, RENOUVELLEMENT STRATÉGIQUE
GESTIONNAIRE, RÉPARATION DES APPAREILS ET SERVICE DES VENTES
GESTIONNAIRE, RÉPARATION ÉLECTRONIQUE ET TÉLÉPHONES PAYANTS
GESTIONNAIRE, RÉPARTITION
GESTIONNAIRE, RÉPARTITION
GESTIONNAIRE, RÉPARTITIONS EFFECTUÉES
GESTIONNAIRE, RÉPONSE 611
GESTIONNAIRE, REPRÉSENTANT, SERVICE À LA CLIENTÈLE, ORDRE D'EXCELLENCE
GESTIONNAIRE, RÉSEAU
GESTIONNAIRE, RÉSEAU CLIENTS
GESTIONNAIRE, RÉSEAU DE COMMUNICATIONS INTELLIGENTES
GESTIONNAIRE, RESSOURCES HUMAINES
GESTIONNAIRE, RESSOURCES HUMAINES
GESTIONNAIRE, RÉSULTATS DES SERVICES
GESTIONNAIRE, RÉSULTATS ET CONTRÔLE OPÉRATIONNELS
GESTIONNAIRE, REVENU FIXE
GESTIONNAIRE, RISQUES ET RÉCLAMATIONS
GESTIONNAIRE, RÈGLEMENTS ET COMPTABILITÉ DES COÛTS
GESTIONNAIRE, SALAIRES ET SYSTÈMES DE RESSOURCES HUMAINES
GESTIONNAIRE, SAP-ESP
GESTIONNAIRE, SÉCURITÉ DE L'INFORMATION
GESTIONNAIRE, SÉCURITÉ DE L'INFORMATION
GESTIONNAIRE, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT DE L'ENTREPRISE
GESTIONNAIRE, SÉCURITÉ ET PROTECTION
GESTIONNAIRE, SÉCURITÉ ET TECHNOLOGIE DE L'INFORMATION
GESTIONNAIRE, SERVICE
GESTIONNAIRE, SERVICE À LA CLIENTÈLE
GESTIONNAIRE, SERVICE À LA CLIENTÈLE
GESTIONNAIRE, SERVICES ADMINISTRATIFS
GESTIONNAIRE, SERVICES AUX ENTREPRISES
GESTIONNAIRE, SERVICES AUX ENTREPRISES
GESTIONNAIRE, SERVICES CLIENTS
GESTIONNAIRE, SERVICES COMMUTÉS
GESTIONNAIRE, SERVICES D'INFORMATION
GESTIONNAIRE, SERVICES D'OPÉRATEURS/OPÉRATRICES
GESTIONNAIRE, SERVICES D'OPÉRATEURS/OPÉRATRICES
GESTIONNAIRE, SERVICES D'ORDINATEUR DE BUREAU
GESTIONNAIRE, SERVICES DE CALCUL CLIENTS
GESTIONNAIRE, SERVICES DE CONCEPTION
GESTIONNAIRE, SERVICES DE CRÉDIT

GESTIONNAIRE, SERVICES DE CRÉDIT
GESTIONNAIRE, SERVICES DE DÉVELOPPEMENT DE LA CLIENTÈLE
GESTIONNAIRE, SERVICES DE DISTRIBUTION
GESTIONNAIRE, SERVICES DE GESTION DES DONNÉES
GESTIONNAIRE, SERVICES DE MARKETING
GESTIONNAIRE, SERVICES DE RÉPARTITION
GESTIONNAIRE, SERVICES DE SANTÉ CORPORATIFS
GESTIONNAIRE, SERVICES DE SOUTIEN
GESTIONNAIRE, SERVICES DE TRAITEMENT DES VENTES
GESTIONNAIRE, SERVICES DE VÉRIFICATION
GESTIONNAIRE, SERVICES DES APPLICATIONS INTERNET
GESTIONNAIRE, SERVICES DES COMPTES CLIENTS
GESTIONNAIRE, SERVICES DES PENSIONS DE RETRAITE
GESTIONNAIRE, SERVICES DES RÉSEAUX
GESTIONNAIRE, SERVICES DES SYSTÈMES
GESTIONNAIRE, SERVICES EN DEVENIR
GESTIONNAIRE, SERVICES HÔTELIERS
GESTIONNAIRE, SERVICES I-COMMERCE
GESTIONNAIRE, SERVICES INTERNATIONAUX
GESTIONNAIRE, SERVICES INTERNET
GESTIONNAIRE, SERVICES INTERNET
GESTIONNAIRE, SERVICES SAP
GESTIONNAIRE, SERVICES SÉLECT
GESTIONNAIRE, SERVICES TECHNIQUES
GESTIONNAIRE, SERVICES WEB
GESTIONNAIRE, SOLUTIONS CLIENTS
GESTIONNAIRE, SOLUTIONS DE FACTURATION CLIENTS
GESTIONNAIRE, SOUTIEN ADMINISTRATIF
GESTIONNAIRE, SOUTIEN DE L'INFORMATION
GESTIONNAIRE, SOUTIEN DE LA CLIENTÈLE
GESTIONNAIRE, SOUTIEN DE LA DISTRIBUTION
GESTIONNAIRE, SOUTIEN DE LA FORMATION
GESTIONNAIRE, SOUTIEN DES CANAUX
GESTIONNAIRE, SOUTIEN DES COMMANDES DE SERVICE
GESTIONNAIRE, SOUTIEN DES DÉCISIONS ÉCONOMIQUES
GESTIONNAIRE, SOUTIEN DES ÉQUIPES
GESTIONNAIRE, SOUTIEN DES OPÉRATIONS
GESTIONNAIRE, SOUTIEN DES OPÉRATIONS
GESTIONNAIRE, SOUTIEN DES OPÉRATIONS DU RÉSEAU
GESTIONNAIRE, SOUTIEN DES PRODUITS DE FACTURATION
GESTIONNAIRE, SOUTIEN DES RÉSEAUX
GESTIONNAIRE, SOUTIEN DES RÉSEAUX
GESTIONNAIRE, SOUTIEN DES SYSTÈMES D'INFORMATION
GESTIONNAIRE, SOUTIEN DES SYSTÈMES POUR LES ENTREPRISES
GESTIONNAIRE, SOUTIEN DES VENTES
GESTIONNAIRE, SOUTIEN DES VENTES
GESTIONNAIRE, SOUTIEN DU DÉVELOPPEMENT
GESTIONNAIRE, SOUTIEN DU MARCHÉ
GESTIONNAIRE, SOUTIEN DU SITE INTERNET HÔTE
GESTIONNAIRE, SOUTIEN ET SUPPORT GRAPHIQUE, ÉDITION
GESTIONNAIRE, SOUTIEN ET TRANSITION DES RÉSEAUX
GESTIONNAIRE, SOUTIEN OPÉRATIONNEL
GESTIONNAIRE, SOUTIEN TECHNIQUE
GESTIONNAIRE, SOUTIEN TECHNIQUE
GESTIONNAIRE, SOUTIEN, CENTRE D'APPELS
GESTIONNAIRE, STRATÉGIE D'INVESTISSEMENT
GESTIONNAIRE, STRATÉGIE D'INVESTISSEMENT
GESTIONNAIRE, STRATÉGIE DE FINANCEMENT
GESTIONNAIRE, STRUCTURES ET ENTENTES
GESTIONNAIRE, SYSTÈME DES PROGRAMMES D'INVESTISSEMENT
GESTIONNAIRE, SYSTÈMES D'INFORMATION
GESTIONNAIRE, SYSTÈMES DE GESTION POUR LES ENTREPRISES
GESTIONNAIRE, SYSTÈMES DE PLANIFICATION ET D'APPROVISIONNEMENT
GESTIONNAIRE, SYSTÈMES DE RAPPORT
GESTIONNAIRE, SYSTÈMES DE SERVICE À LA CLIENTÈLE

GESTIONNAIRE, SYSTÈMES DE SOUTIEN OPÉRATIONNEL
GESTIONNAIRE, SYSTÈMES DISTRIBUÉS
GESTIONNAIRE, SYSTÈMES OPÉRATIONNELS
GESTIONNAIRE, SYSTÈMES POUR LES ENTREPRISES
GESTIONNAIRE, TECHNOLOGIE
GESTIONNAIRE, TECHNOLOGIE DE L'INFORMATION
GESTIONNAIRE, TECHNOLOGIE DES CANAUX
GESTIONNAIRE, TECHNOLOGIE DU CENTRE D'APPELS
GESTIONNAIRE, TECHNOLOGIE DU DÉVELOPPEMENT
GESTIONNAIRE, TECHNOLOGIE DU WEB
GESTIONNAIRE, TECHNOLOGIE, CENTRE D'APPELS
GESTIONNAIRE, TÉLÉAVERTISSEURS
GESTIONNAIRE, TESTS DE COMMUNICATION VOCALE
GESTIONNAIRE, TOUR À MICRO-ONDES
GESTIONNAIRE, TRAITEMENT DES MESSAGES
GESTIONNAIRE, TRANSFORMATION DES ENTREPRISES
GESTIONNAIRE, UNITÉ CENTRALISÉE DE RÉPARTITION
GESTIONNAIRE, VENTES AUX ENTREPRISES
GESTIONNAIRE, VENTES DE DISTRICT
GESTIONNAIRE, VENTES DE L'ENTREPRISE
GESTIONNAIRE, VENTES ET ÉDUCATION, SERVICE À LA CLIENTÈLE
GESTIONNAIRE, VENTES ET SERVICE
GESTIONNAIRE, VENTES ET SERVICE DE DISTRICT
GESTIONNAIRE, VENTES ET SERVICES (RÉSIDENTIEL)
GESTIONNAIRE, VENTES INTERNET
GESTIONNAIRE, VENTES RÉGIONALES
GESTIONNAIRE, VENTES RÉSIDENTIELLES
GESTIONNAIRE, VÉRIFICATION INTERNE
GESTIONNAIRES DES RELATIONS AVEC LES PARTENAIRES
GESTIONNAIRES, FORMATION EN VENTE
INFIRMIÈRE EN SANTÉ PROFESSIONNELLE
INGÉNIEUR
INGÉNIEUR ASSOCIÉ
INGÉNIEUR DU DÉVELOPPEMENT TECHNOLOGIQUE
INGÉNIEUR PRINCIPAL
INGÉNIEUR SPÉCIALISTE
OMBUDSMAN
PILOTE
PLANIFICATEUR DE L'ESPACE, BÂTIMENT
PLANIFICATEUR DE LA CONTINUITÉ, ACTIVITÉS COMMERCIALES
PLANIFICATEUR DE MARCHÉ NIVEAU I
PLANIFICATEUR DE MARCHÉ NIVEAU II
PLANIFICATEUR DES ACTIVITÉS COMMERCIALES
PLANIFICATEUR DES INSTALLATIONS
PLANIFICATEUR DES SERVICES
PLANIFICATEUR STRATÉGIQUE
PLANIFICATEUR TACTIQUE
PLANIFICATEUR, ARCHITECTURE DES RÉSEAUX
PLANIFICATEUR, CAPACITÉ
PLANIFICATION DES MATÉRIAUX
PRODUCTEUR
PRODUCTEUR ADJOINT
PRODUCTEUR EXÉCUTIF ET DIRECTEUR DES ACTIVITÉS COMMERCIALES
PRODUCTEUR PRINCIPAL
PROGRAMMEUR DE SYSTÈMES
PROGRAMMEUR, SYSTÈMES INFORMATIQUES
PROGRAMMEURS
RÉCEPTIONNISTE, DIRECTION
RÉDACTEUR EN CHEF ET DIRECTEUR
REPRÉSENTANT DU CENTRE DE SERVICE AUX EMPLOYÉS DE TELUS
REPRÉSENTANT, SÉCURITÉ
REPRÉSENTANT, SERVICES ALIMENTAIRES, DIRECTION
RESPONSABLE PRINCIPAL DES PROCESSUS
SECRÉTAIRE JURIDIQUE NIVEAU I
SECRÉTAIRE NIVEAU I

SECRÉTAIRE NIVEAU II
SECRÉTAIRE NIVEAU III
SECRÉTAIRE NIVEAU IV
SOUTIEN ADMINISTRATIF NIVEAU IV (SUPERVISION)
SPÉCIALISTE DE L'ADMINISTRATION DES VENTES
SPÉCIALISTE DE L'AMÉLIORATION DES OPÉRATIONS
SPÉCIALISTE DE L'APPRENTISSAGE
SPÉCIALISTE DE L'APPRENTISSAGE, SAP
SPÉCIALISTE DE L'ÉVALUATION DES RÉSEAUX
SPÉCIALISTE DE L'ÉVALUATION ET DE L'ÉTABLISSEMENT DES COÛTS
SPÉCIALISTE DE L'IMMOBILIER
SPÉCIALISTE DE L'INGÉNIERIE
SPÉCIALISTE DE L'INGÉNIERIE DES SYSTÈMES CLIENTS
SPÉCIALISTE DE L'INTERCONNEXION ET DU RÈGLEMENT
SPÉCIALISTE DE L'INTERURBAIN ET DES SERVICES DE CARTES
SPÉCIALISTE DE LA BASE MATÉRIELLE
SPÉCIALISTE DE LA CIRCULATION SUR LES RÉSEAUX
SPÉCIALISTE DE LA COMMUNICATION ET DES ÉVÉNEMENTS SPÉCIAUX
SPÉCIALISTE DE LA COMPTABILITÉ DE LA DIRECTION
SPÉCIALISTE DE LA CONCEPTION
SPÉCIALISTE DE LA CONCEPTION DE RÉSEAUX
SPÉCIALISTE DE LA CONCEPTION DU RÉSEAU CLIENTS
SPÉCIALISTE DE LA CONSTRUCTION
SPÉCIALISTE DE LA COORDINATION ET DE LA PROTECTION, ÉLECTRICITÉ
SPÉCIALISTE DE LA FACTURATION
SPÉCIALISTE DE LA FACTURATION, SOUTIEN OPÉRATIONNEL
SPÉCIALISTE DE LA FORMATION
SPÉCIALISTE DE LA GESTION DE L'ENTRETIEN ET DU SERVICE
SPÉCIALISTE DE LA GESTION FINANCIÈRE
SPÉCIALISTE DE LA MISE EN ŒUVRE ET DES COMMUNICATIONS
SPÉCIALISTE DE LA PLANIFICATION DE L'ÉDUCATION
SPÉCIALISTE DE LA PLANIFICATION DES RÉSEAUX DE DONNÉES
SPÉCIALISTE DE LA PLANIFICATION DU MARKETING
SPÉCIALISTE DE LA PLANIFICATION ORGANISATIONNELLE
SPÉCIALISTE DE LA PLANIFICATION, ACTIVITÉS COMMERCIALES
SPÉCIALISTE DE LA RECHERCHE SUR LE MARKETING
SPÉCIALISTE DE LA SÉCURITÉ
SPÉCIALISTE DE LA SÉCURITÉ DES RÉSEAUX
SPÉCIALISTE DE LA SÉCURITÉ DES SYSTÈMES
SPÉCIALISTE DE LA SÉCURITÉ MATÉRIELLE
SPÉCIALISTE DE LA TRADUCTION
SPÉCIALISTE DE PROJET
SPÉCIALISTE DES ACHATS
SPÉCIALISTE DES APPLICATIONS
SPÉCIALISTE DES APPLICATIONS
SPÉCIALISTE DES APPLICATIONS DE DONNÉES
SPÉCIALISTE DES APPLICATIONS INTERNET
SPÉCIALISTE DES ATELIERS
SPÉCIALISTE DES COMMUNICATIONS
SPÉCIALISTE DES COMMUNICATIONS INTERNES
SPÉCIALISTE DES COMMUNICATIONS, MARKETING
SPÉCIALISTE DES COMMUNICATIONS, MARKETING
SPÉCIALISTE DES COMPTES DÉBITEURS ET CRÉDITEURS
SPÉCIALISTE DES INVESTISSEMENTS
SPÉCIALISTE DES LOGICIELS
SPÉCIALISTE DES MARCHÉS
SPÉCIALISTE DES MÉTHODES DE DÉPRÉCIATION ET D'ÉVALUATION
SPÉCIALISTE DES NORMES
SPÉCIALISTE DES OPÉRATIONS
SPÉCIALISTE DES OPÉRATIONS DES SYSTÈMES
SPÉCIALISTE DES PROCESSUS ET DE LA MESURE
SPÉCIALISTE DES PRODUITS
SPÉCIALISTE DES RAPPORTS
SPÉCIALISTE DES RÉSEAUX
SPÉCIALISTE DES RÉSEAUX D'OPTIMISATION

SPÉCIALISTE DES RÉSEAUX DE DONNÉES
SPÉCIALISTE DES RÉSEAUX - SOUTIEN TECHNOLOGIQUE DES RÉSEAUX DE DONNÉES
SPÉCIALISTE DES RÉSEAUX, ÉDUCATION
SPÉCIALISTE DES RESSOURCES
SPÉCIALISTE DES RÉSULTATS DU RENDEMENT
SPÉCIALISTE DES RÈGLEMENTS
SPÉCIALISTE DES SERVICES AUX USAGERS NIVEAU 1
SPÉCIALISTE DES SERVICES AUX USAGERS NIVEAU 2
SPÉCIALISTE DES SERVICES AUX USAGERS NIVEAU 3
SPÉCIALISTE DES SERVICES DE CRÉATION
SPÉCIALISTE DES SERVICES SPÉCIAUX
SPÉCIALISTE DES SOLUTIONS ET DE LA TRANSITION
SPÉCIALISTE DES SPÉCIFICATIONS DE L'ÉQUIPEMENT DU PARC DE VÉHICULES
SPÉCIALISTE DES STRUCTURES D'ANTENNES
SPÉCIALISTE DES SYSTÈMES
SPÉCIALISTE DES SYSTÈMES CLIENTS
SPÉCIALISTE DES SYSTÈMES DE COMMUNICATIONS
SPÉCIALISTE DES SYSTÈMES DE DONNÉES
SPÉCIALISTE DES SYSTÈMES DE FACTURATION
SPÉCIALISTE DES SYSTÈMES DE RÉSEAUX
SPÉCIALISTE DES SYSTÈMES DE SOUTIEN DE LA CLIENTÈLE
SPÉCIALISTE DES SYSTÈMES VOCAUX
SPÉCIALISTE DES SYSTÈMES, RESSOURCES HUMAINES
SPÉCIALISTE DES TÉLÉPHONES PAYANTS
SPÉCIALISTE DES TRANSPORTS
SPÉCIALISTE DES VENTES
SPÉCIALISTE DES VENTES ET DES SERVICES
SPÉCIALISTE DU DÉVELOPPEMENT DE SYSTÈMES
SPÉCIALISTE DU DÉVELOPPEMENT DES ACTIVITÉS COMMERCIALES
SPÉCIALISTE DU DÉVELOPPEMENT DES DONNÉES ET DES SERVICES INTÉGRÉS
SPÉCIALISTE DU GÉNIE DES TÉLÉAVERTISSEURS
SPÉCIALISTE DU GÉNIE DES TRANSPORTS
SPÉCIALISTE DU MARKETING
SPÉCIALISTE DU PROCESSUS D'APPROVISIONNEMENT
SPÉCIALISTE DU RENDEMENT, ORDINATEURS DE BUREAU
SPÉCIALISTE DU SOUTIEN
SPÉCIALISTE DU SOUTIEN ET DES PROCÉDURES
SPÉCIALISTE DU SOUTIEN TERRAIN DES OPÉRATIONS
SPÉCIALISTE DU SOUTIEN, COMMUTAGE ET SERVICES CONNEXES
SPÉCIALISTE EN GÉOMATIQUE
SPÉCIALISTE EN LOGICIELS, INSTALLATIONS
SPÉCIALISTE EN LOGICIELS, INSTALLATIONS, NIVEAU II
SPÉCIALISTE EN LOGISTIQUE
SPÉCIALISTE EN PUBLICITÉ
SPÉCIALISTE EN RESSOURCES HUMAINES
SPÉCIALISTE EN SYSTÈMES DE COMMUNICATION
SPÉCIALISTE EN TECHNOLOGIE
SPÉCIALISTE NIVEAU III
SPÉCIALISTE PRINCIPAL
SPÉCIALISTE PRINCIPAL DE L'APPRENTISSAGE
SPÉCIALISTE PRINCIPAL DE L'ENTRETIEN DES ATELIERS ET DE LA GESTION DES SERVICES
SPÉCIALISTE PRINCIPAL DE L'INTÉGRATION
SPÉCIALISTE PRINCIPAL, BASE INFORMATIQUE
SPÉCIALISTE PRINCIPAL, COMPTABILITÉ DE GESTION
SPÉCIALISTE PRINCIPAL, COMPTABILITÉ DE LA DIRECTION
SPÉCIALISTE PRINCIPAL, PLANIFICATION DE RÉSEAUX
SPÉCIALISTE PRINCIPAL, RÉSEAUX
SPÉCIALISTE PRINCIPAL, SYSTÈMES DE PROJETS
SPÉCIALISTE TECHNIQUE
SPÉCIALISTE TECHNIQUE
SPÉCIALISTE TECHNIQUE DE LA PLANIFICATION DES INSTALLATIONS
SPÉCIALISTE TECHNIQUE DES DONNÉES
SPÉCIALISTE, ALLIANCES CLIENTS
SPÉCIALISTE, BASE INFORMATIQUE
SPÉCIALISTE, DÉVELOPPEMENT DES PRODUITS

SPÉCIALISTE, DÉVELOPPEMENT DES SERVICES
SPÉCIALISTE, GÉNIE DES APPLICATIONS
SPÉCIALISTE, INTELLIGENCE COMPÉTITIVE
SPÉCIALISTE, INTRODUCTION DES SERVICES
SPÉCIALISTE, PROCESSUS ET MESURE
SPÉCIALISTE, PROJET D'AMÉLIORATION CONTINUE
SPÉCIALISTE, SÉCURITÉ DE L'INFORMATION
SPÉCIALISTE, SEGMENT D'ACTIVITÉ ET DE MARKETING
SPÉCIALISTE, SERVICE À LA CLIENTÈLE
SPÉCIALISTE, SOUTIEN DE LA CLIENTÈLE ESM
SPÉCIALISTE, SOUTIEN DE LA PRESTATION DES SERVICES
SPÉCIALISTE, SOUTIEN DES SERVEURS
SPÉCIALISTE, SOUTIEN DES VENTES
SPÉCIALISTE, SOUTIEN DU SERVEUR UNIX
SPÉCIALISTE, SOUTIEN TECHNIQUE
SPÉCIALISTE, SYSTÈMES DE PROJETS
SPÉCIALISTE, SYSTÈMES DES ACTIVITÉS COMMERCIALES
SPÉCIALISTES DES ACTIVITÉS COMMERCIALES
STAGIAIRE D'ÉTÉ
STAGIAIRE D'ÉTÉ (COOP)
STAGIAIRE INTERNE (COOP)
STRATÈGE DES SYSTÈMES DE RÉSEAUX
STRATÈGE, SYSTÈMES DES OPÉRATIONS
SUPERVISEUR D'ENTREPÔT
SUPERVISEUR DE COMPTE
SUPERVISEUR DE L'ADMINISTRATION DES BASES DE DONNÉES, SYSTÈMES DE RÉPERTOIRES
SUPERVISEUR DE L'ADMINISTRATION, PARC DE VÉHICULES
SUPERVISEUR DE L'APPROVISIONNEMENT DES MARCHÉS DE MESSAGES
SUPERVISEUR DE L'APPROVISIONNEMENT, RÉSEAU TRANS
SUPERVISEUR DE L'ENTRETIEN DES ATELIERS
SUPERVISEUR DE L'ENTRETIEN, BÂTIMENT
SUPERVISEUR DE LA FORMATION
SUPERVISEUR DE LA FORMATION, COMMIS
SUPERVISEUR DE LA GESTION DES RÉSEAUX
SUPERVISEUR DE LA MÉCANIQUE
SUPERVISEUR DE QUART, CENTRE DE COMMANDE
SUPERVISEUR DE QUART, INFORMATIQUE
SUPERVISEUR DES BIENS ET DE LA COMPTABILITÉ DE L'INVENTAIRE
SUPERVISEUR DES BIENS ET DES DOSSIERS JURIDIQUES
SUPERVISEUR DES CENTRAUX, TÉLÉPHONES MOBILES
SUPERVISEUR DES COMPTES DÉBITEURS
SUPERVISEUR DES ENQUÊTES SUR LES MESSAGES
SUPERVISEUR DES OPÉRATIONS, BÂTIMENT
SUPERVISEUR DES PROJETS DE CONSTRUCTION
SUPERVISEUR DES RECETTES ET DES RÉSULTATS
SUPERVISEUR DES RESSOURCES
SUPERVISEUR DES RÉSULTATS
SUPERVISEUR DES RÈGLEMENTS ET DE L'ADMINISTRATION, RECETTES
SUPERVISEUR DES RÈGLEMENTS ET DE L'ÉVALUATION, RECETTES
SUPERVISEUR DES SERVICES ADMINISTRATIFS
SUPERVISEUR DES SERVICES D'APPROVISIONNEMENT
SUPERVISEUR DES SERVICES POSTAUX
SUPERVISEUR DES SERVICES TERRAIN
SUPERVISEUR DES VENTES INTERNES
SUPERVISEUR DES VENTES, CENTRE D'APPELS
SUPERVISEUR DU BUDGET, ICM
SUPERVISEUR DU BUREAU DES COMMANDES ET DU CONTRÔLE DES DOSSIERS
SUPERVISEUR DU CENTRE D'ANALYSE, RÉPARTITION
SUPERVISEUR DU CENTRE D'ESSAIS
SUPERVISEUR DU CONTRÔLE DES MATÉRIAUX
SUPERVISEUR DU CONTRÔLE ET DES PROCÉDURES DES MESSAGES
SUPERVISEUR DU SERVICE DES VOYAGES
SUPERVISEUR DU TRAITEMENT DE TEXTES ET DU CONTRÔLE DES FORMULES
SUPERVISEUR DU TRAITEMENT DES PAIEMENTS
SUPERVISEUR ITINÉRANT, ADMINISTRATION ET CONTRÔLE DES FRAUDES

SUPERVISEUR, ADRESSES DES SERVICES
SUPERVISEUR, AFFECTATION DES INSTALLATIONS
SUPERVISEUR, AVANTAGES SOCIAUX
SUPERVISEUR, CENTRE D'ACTIVATION
SUPERVISEUR, CENTRE DE SERVICE
SUPERVISEUR, COMPTABILITÉ
SUPERVISEUR, CONSTRUCTION
SUPERVISEUR, CONTRÔLE DE LA PRODUCTION
SUPERVISEUR, CONTRÔLE DES ESPÈCES
SUPERVISEUR, CRÉDIT
SUPERVISEUR, DISTRIBUTION
SUPERVISEUR, DUPLICATION DE LA DISTRIBUTION
SUPERVISEUR, ÉLECTRICITÉ
SUPERVISEUR, EMPLOI ET COUNSELING
SUPERVISEUR, ENTREPÔT ET CONFORMITÉ ENVIRONNEMENTALE
SUPERVISEUR, ENTREPÔT ET DISTRIBUTION
SUPERVISEUR, GESTION DE L'ACCÈS
SUPERVISEUR, IMMOBILIER ET GESTION DES BIENS
SUPERVISEUR, INGÉNIERIE
SUPERVISEUR, PRODUCTION DES RÉPERTOIRES
SUPERVISEUR, RÉPONSE
SUPERVISEUR, SAISIE DES DONNÉES
SUPERVISEUR, SERVICE DE L'ÉQUIPEMENT
SUPERVISEUR, SERVICE À LA CLIENTÈLE
SUPERVISEUR, SERVICES DE DESSIN
SUPERVISEUR, SITE CELLULAIRE
SUPERVISEUR, SOUTIEN DU DÉVELOPPEMENT DE L'ÉDUCATION
SUPERVISEUR, SOUTIEN TECHNIQUE
SUPERVISEUR, SOUTIEN, CENTRE D'APPELS
SUPERVISEUR, SYSTÈMES INFORMATIQUES
TECHNICIEN EN COMMUTAGE
TECHNICIEN EN CONCEPTION
TECHNICIEN EN DÉVELOPPEMENT DES SERVICES
TECHNICIEN PRINCIPAL, FRÉQUENCE RADIO
TECHNICIEN SPÉCIALISÉ EN CIRCULATION
TECHNICIEN SPÉCIALISÉ, FRÉQUENCE RADIO
TRÉSORIER ADJOINT
VÉRIFICATEUR INTERNE
VÉRIFICATEUR PRINCIPAL

CASES CITED

BCT.TELUS et al., [2001] CIRB no. 143

TELUS Advanced Communications et al., [2001] CIRB no. 108

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 14(3)(f); 18; 18.1, 18.1(2), 18.1(3), 18.1(4); 24(4); 35; 44; 45; 46; 50(b)

AFFAIRES CITÉES

BCT.TELUS et autres, [2001] CCRI n° 143

TELUS Advanced Communications et autres, [2001] CCRI n° 108

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 14(3)f); 18; 18.1, 18.1(2), 18.1(3), 18.1(4); 24(4); 35; 44; 45; 46; 50b)

Government Publications

Canada Industrial Relations Board • Conseil canadien des relations industrielles
C.D. Howe Building, 240 Sparks Street, 4th Floor West, Ottawa, Ontario K1A 0X8
Édifice C.D. Howe, 240, rue Sparks, 4e étage ouest, Ottawa (Ontario) K1A 0X8
Fax: (613) 947-5407

ERRATA

November 2, 2005

Notice to subscribers

Please note that an error has come to our attention on pages 10 and 19 of the French version of **Reasons for decision no. 245**.

Amended pages 9-10 and 19-20 are therefore enclosed.

We are sorry for any inconvenience this may have caused you.

Le 2 novembre 2005

Avis aux abonnés

Veuillez noter qu'une erreur s'est glissée aux pages 10 et 19 dans la version française des **Motifs de décision n° 245**.

Vous trouverez ci-joint les pages modifiées 9-10 et 19-20.

Nous nous excusons pour tout inconvénient que cela aurait pu vous causer.

Marie-France Grenier
Desktop Publishing & Production Officer
Services d'éditique et de production

Encl./p.j.

Canada

that are the basis of this decision were written with identical submissions:

> WHEREFORE MAY IT PLEASE THE BOARD:
>
> a) DECLARE that Local 106 has breached its duty of fair representation to the Complainants under Section 37 of the *Code*;
>
> b) ORDER that the Petition filed by Local 106 under Section 44 and following of the *Code* in record number 585-549 of this Board be re-opened and that Complainants be entitled to intervene in order to make representations before the Board in support of the said Petition;
>
> c) DECLARE that the Complainants are entitled to proceed to have their grievances adjudicated by the arbitrator Mr. Jean-Louis Dubé in accordance with the Collective Agreement and under the law;
>
> d) EXTEND any time delays that may be applicable to the Complainants' grievances;
>
> e) ORDER Local 106 to take all necessary steps to ensure that the Complainants' grievances proceed to adjudication by the arbitrator in accordance with the Collective Agreement and under the law;
>
> f) ORDER that Local 106 pay the costs of independent legal counsel to represent Complainants with respect to this Complaint, the said Petition pursuant to Section 44 of the *Code*, as well as with the arbitration of their grievances;
>
> g) ORDER that Local 106 reimburse Complainants for all general and special damages incurred by them as a result of their breach of duty under section 37 of the *Code*;

et 16880-C (745-5148)) ont été rédigées avec des conclusions identiques:

> EN CONSÉQUENCE, VOICI LES DEMANDES PRÉSENTÉES AU CONSEIL POUR QU'IL:
>
> a) DÉCLARE que la section locale 106 a manqué à son devoir de représentation juste envers les plaignants en vertu de l'article 37 du *Code*.
>
> b) ORDONNE que la pétition que la section locale 106 a déposée en vertu de l'article 44 et des articles suivants du *Code*, et qui porte le numéro 585-549 attribué par le présent Conseil, soit rouverte, et que les plaignants aient le droit d'intervenir afin de présenter des observations au Conseil à l'appui de ladite pétition.
>
> c) DÉCLARE que les plaignants ont le droit d'obtenir que leurs griefs soient tranchés par l'arbitre, M[e] Jean-Louis Dubé, conformément à la convention collective et à la loi.
>
> d) PROROGE les délais qui s'appliquent aux griefs des plaignants.
>
> e) ORDONNE à la section locale 106 de prendre toutes les mesures nécessaires pour veiller à ce que les griefs des plaignants soient tranchés par l'arbitre, conformément à la convention collective et à la loi.
>
> f) ORDONNE que la section locale 106 assume les frais d'un procureur indépendant pour représenter les plaignants relativement à cette plainte, soit ladite pétition déposée en vertu de l'article 44 du *Code*, de même que les frais d'arbitrage de leurs griefs.
>
> g) ORDONNE que la section locale 106 indemnise les plaignants de tous les dommages généraux et spéciaux qu'ils ont subis en raison du manquement au devoir de représentation juste, en vertu de l'article 37 du *Code*.
>
> (traduction)

[31] On the face of the record, the Board finds that the remedies ordered in *Rosaire Dufour et al.*, *supra*, are not only in accordance with the pleadings, but are the usual remedies for complainants in similar matters: referral of the grievance to arbitration, extension of time limits, payment of legal fees as well as payment by the union of any remedies ordered by the arbitrator.

[31] À la lecture du dossier, le Conseil constate que les redressements ordonnés par le Conseil dans *Rosaire Dufour et autres*, précitée, sont conformes non seulement aux conclusions recherchées, mais aussi aux recours habituels de plaignants en semblable matière: le renvoi à l'arbitrage de leurs griefs, la prorogation des délais pour le faire, les frais de représentation et le paiement par le syndicat de tout redressement ordonné par l'arbitre.

[32] Thus, the issue to be determined is whether the Board, in reserving the right to deal with any dispute arising from the implementation of its decision, can now revisit that decision in order to determine whether the original application may have implied the remedies sought in the present application.

[32] Il reste donc à déterminer si le Conseil, en se réservant le droit de trancher tout litige survenant dans la mise à exécution de la décision, peut maintenant revenir sur sa décision pour décider si la demande initiale peut sous-entendre les redressements réclamés dans la présente demande.

[33] The meaning of reserve of jurisdiction over the implementation of a decision is the issue here. Reserving jurisdiction is a very circumscribed notion in that it involves completing a decision or clarifying its contents or ensuring a means for implementation. Consequently, the Board has no jurisdiction, once the decision is rendered, to determine issues that were not the subject of the hearing or to add other issues.

[34] Allowing a tribunal to reopen a decision can have the effect of changing, broadening or even restricting it. Such a result could compromise the finality of a Board decision pursuant to section 22 of the *Code*. (For a comprehensive study of this issue, see *Re Ontario Library Services-North* and *C.U.P.E., Loc. 2855* (2002), 114 L.A.C. (4th) 322 (Howes).)

[35] When the remedy ordered includes financial aspects, its finality must sometimes await the end of the proceedings. However, it must not become an opportunity to add conclusions or claims that were not included in the initial application.

[36] The findings of the Supreme Court of Canada on this issue in *Chandler* v. *Alberta Association of Architects*, [1989] 2 S.C.R. 848, are quite relevant here.

[37] In that matter, the Practice Review Board of the Alberta Association of Architects tried to continue the original hearing, at which it had arrived at certain findings, in order to decide whether or not to write a new report. The Court of Queen's Bench of Alberta allowed the architects' motion to prohibit the Board from continuing the matter on the basis that the Board had completed its mandate and was therefore *functus officio*. The Alberta Court of Appeal allowed the appeal and set aside the prohibition order made by the Court of Queen's Bench, and ruled that the Board had not exhausted its authority. The Court of Appeal found that the *functus officio* rule did not apply since the Board had not considered the issues it was required to consider under the law. The Supreme Court of Canada dismissed the appellants' application for judicial review.

[33] Il s'agit donc d'analyser la question de la réserve de compétence concernant la mise à exécution de la décision. Il s'agit là d'une notion très circonscrite qui permet soit de voir à compléter une décision ou d'en clarifier le contenu soit d'assurer sa mise à exécution. Par conséquent, le Conseil n'a pas compétence, après qu'il a rendu sa décision, de décider de questions qui ne lui ont pas été soumises lors de l'enquête ou d'ajouter à ces questions.

[34] De permettre à un tribunal de rouvrir une décision risque de faire en sorte qu'il la change, l'élargisse ou même la limite. Un tel résultat risque de compromettre le caractère définitif des décisions du Conseil en vertu de l'article 22 du *Code*. (Pour une étude plus approfondie de cette question voir *Re Ontario Library Services-North* and *C.U.P.E., Loc. 2855* (2002), 114 L.A.C. (4th) 322 (Howes).)

[35] Lorsque le redressement ordonné comprend des aspects financiers, ce n'est parfois qu'à la fin des procédures que ce redressement devient définitif. Toutefois, il ne doit pas permettre d'ajouter des conclusions ou des réclamations qui n'étaient pas comprises dans la demande initiale.

[36] Les propos de la Cour suprême du Canada dans *Chandler* c. *Alberta Association of Architects*, [1989] 2 R.C.S. 848, sont tout à fait pertinents sur cette question.

[37] Dans cette affaire, la Commission de révision des pratiques de l'Association des architectes de l'Alberta avait tenté de poursuivre une audience initiale à laquelle elle était arrivée à certaines conclusions, afin de décider s'il y avait lieu de rédiger un nouveau rapport. La Cour du banc de la Reine de l'Alberta a accueilli la demande des architectes visant à interdire à la Commission de poursuivre l'affaire au motif que la Commission s'était acquittée de sa fonction et qu'elle était donc *functus officio*. La Cour d'appel de l'Alberta a accueilli l'appel et annulé l'ordonnance de prohibition prononcé par la Cour du banc de la Reine, et a statué que la Commission n'avait pas épuisé sa compétence. La Cour d'appel était d'avis que la règle du *functus officio* ne s'appliquait pas puisque la Commission avait omis d'examiner des questions qu'elle avait le devoir d'examiner en vertu de la loi. La Cour suprême du Canada a rejeté la demande de contrôle judiciaire des appelants.

over the wording of the grievances and the right to interest, additional compensation and non-monetary damages is the same as it was before the arbitrator, and is therefore *res judicata*.

[55] The Board also finds that the civil courts have ruled on the *quantum*, and it is not up to the Board to rule on the union's position or the effect of the union's conduct before these courts. The Board also finds that the complainants have exhausted their recourse concerning the union's duty of fair representation and obtained all the remedies they could hope for, given the labour-relations objectives set out in the *Code*.

[56] In this regard, Justice l'Heureux-Dubé, in *Gendron* v. *Supply and Services Union of the Public Service Alliance of Canada, Local 50057*, [1990] 1 S.C.R. 1298, discusses the duty of fair representation and labour law remedies that are much more appropriate than the award of damages:

> ... At common law, courts were restricted to an award of damages, whereas under the *Canada Labour Code* a broad range of remedies designed to "make whole" are available. The range of remedies recognizes that often an award of damages will only go a short distance in remedying the effects of a breach. Parliament has substituted a broad, comprehensive, remedial scheme much superior to an award of damages available at common law. ...
>
> (page 1318)

[57] In the instant case, the Board considers that having obtained their rightful order of seniority following the employer's sale of business, the complainants obtained a make-whole remedy for the union's breach of its duty of fair representation. Section 99(2) of the *Code* gives the Board the power to issue any equitable order to achieve the fulfilment of the objectives of Part I of the *Code*. It follows from this principle that the Board has the power to return the aggrieved party to the situation it was in before the breach, which was done in this case by referring the grievances to arbitration. The exercise of this power makes it possible to combine a remedy that re-establishes sound labour relations with appropriate compensation for the losses incurred as a result of the union's actions.

[58] For these reasons, the Board dismisses the complaint of unfair labour practice filed pursuant to

syndicat sur le libellé des griefs et le droit à des intérêts, l'indemnité additionnelle et les dommages non pécuniaires est la position identique à celle prise devant l'arbitre et qu'il s'agit de chose jugée.

[55] Le Conseil juge également que les tribunaux civils se sont prononcés sur la question du *quantum* et qu'il ne revient pas au Conseil de se prononcer sur la position du syndicat ou l'effet de la conduite du syndicat devant ces tribunaux. Le Conseil est aussi d'avis que les plaignants ont épuisé tous leurs recours concernant l'obligation de représentation juste du syndicat et qu'ils ont obtenu tous les redressements qu'ils pouvaient espérer, compte tenu des objectifs de relations de travail prévus par le *Code*.

[56] À ce titre, la juge l'Heureux-Dubé, dans l'affaire *Gendron* c. *Syndicat des approvisionnements et services de l'Alliance de la Fonction publique du Canada, section locale 50057*, [1990] 1 R.C.S. 1298, traite du devoir de représentation juste et de l'existence en droit du travail de redressements beaucoup plus appropriés que l'attribution de dommages-intérêts:

> ... En common law, les tribunaux ne pouvaient accorder que des dommages-intérêts, alors que le *Code canadien du travail* prévoit un large éventail de réparations «intégrales». L'éventail des redressements reconnaît que souvent l'attribution de dommages-intérêts remédiera peu aux effets d'un manquement. Le Parlement a substitué un régime de redressements général et complet de beaucoup supérieur à l'attribution de dommages-intérêts prévue en common law...
>
> (page 1318)

[57] En l'espèce, le Conseil estime qu'ayant obtenu l'ordre d'ancienneté qui leur revenait à la suite de la vente d'entreprise de l'employeur, les plaignants ont obtenu un redressement intégral de la violation de l'obligation de représentation juste du syndicat. Le paragraphe 99(2) du *Code* accorde au Conseil le pouvoir de rendre une ordonnance qu'il est juste de rendre afin d'assurer la réalisation des objectifs de la Partie I du *Code*. Il découle de ce principe que le Conseil a le pouvoir de remettre la partie lésée dans la situation où elle se trouvait avant la violation, ce qui a été fait dans l'instance en renvoyant les griefs à l'arbitrage. L'exercice de ce pouvoir permet d'associer un redressement qui rétablit de saines relations de travail tout en compensant de façon appropriée pour la perte subie en raison des agissements du syndicat.

[58] Pour ces motifs, le Conseil rejette la plainte de pratiques déloyales en vertu de l'article 37 du *Code*

section 37 of the *Code* as unfounded and declares itself without jurisdiction to determine the issue of interests, additional compensation, non-monetary damages and other legal costs claimed by the complainants regarding the decision in *Rosaire Dufour et al.*, *supra*.

comme étant sans fondement et se déclare sans compétence pour décider de la question des intérêts, de l'indemnité additionnelle, des dommages non pécuniaires et des autres frais judiciaires réclamés par les plaignants en regard de la décision *Rosaire Dufour et autres*, précitée.

CASES CITED

Chandler v. *Alberta Association of Architects*, [1989] 2 S.C.R 848

Dufour (Rosaire) et al. (1998), 107 di 38; and 45 CLRBR (2d) 295 (CLRB no. 1229)

Eamor (Brian L.) (1996), 101 di 76; 39 CLRBR (2d) 14; and 96 CLLC 220-039 (CLRB no. 1162)

Gendron v. *Supply and Services Union of the Public Service Alliance of Canada, Local 50057*, [1990] 1 S.C.R. 1298

Ontario Library Services-North and *C.U.P.E., Loc. 2855 (Re)* (2002), 114 L.A.C. (4th) 322 (Howes)

AFFAIRES CITÉES

Chandler c. *Alberta Association of Architects*, [1989] 2 R.C.S. 848

Dufour (Rosaire) et autres (1998), 107 di 38; et 45 CLRBR (2d) 295 (CCRT n° 1229)

Eamor (Brian L.) (1996), 101 di 76; 39 CLRBR (2d) 14; et 96 CLLC 220-039 (CCRT n° 1162)

Gendron c. *Syndicat des approvisionnements et services de l'Alliance de la Fonction publique du Canada, secion locale 50057*, [1990] 1 R.C.S. 1298

Ontario Library Services-North and *C.U.P.E., Loc. 2855 (Re)* (2002), 114 L.A.C. (4th) 322 (Howes)

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 5-03

Reasons for decision

Rosaire Dufour et al.,
complainants,
and
Transport Drivers, Warehousemen and General Workers' Union, Teamsters Quebec, Local 106 (QFL),
respondent.

CITED AS: Rosaire Dufour et al.

Board File: 21987-C

Decision no. 245
September 17, 2003

The Board was composed of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson, sitting alone pursuant to section 14(3)(c) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*). A hearing was held in Montréal on June 26 and November 25, 2002.

Appearances

Mr. John Keenan, for the complainants, Rosaire Dufour et al.;
Mr. Pierre-André Blanchard, for the Transport Drivers, Warehousemen and General Workers' Union, Teamsters Quebec, Local 106 (QFL).

I - The Issue Before the Board

[1] This application, filed on February 23, 2001, involves two complaints; the first, whether the complainants are entitled to interest and other damages arising from a previous Board decision, and the second, whether the union engaged in a new unfair labour practice when it objected to an application to set the amount of interest and other damages payable as a result of an arbitral award.

[2] The complainants ask for the following remedies:

Motifs de décision

Rosaire Dufour et autres,
plaignants,
et
Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôts et autres ouvriers, Teamsters Québec, section locale 106 (FTQ),
intimée.

CITÉ: Rosaire Dufour et autres

Dossier du Conseil: 21987-C

MAR 0 1 2005

Décision n° 245
le 17 septembre 2003

Le banc du Conseil était composé de M[e] Michele A. Pineau, Vice-présidente, siégeant seule en vertu des dispositions de l'alinéa14(3)c) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*). Une audience a été tenue à Montréal le 26 juin et le 25 novembre 2002.

Ont comparu

M[e] John Keenan, pour les plaignants, Rosaire Dufour et autres;
M[e] Pierre-André Blanchard, pour l'Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôts et autres ouvriers, Teamsters Québec, section locale 106 (FTQ).

I - La question devant le Conseil

[1] Le Conseil est saisi d'une demande à deux volets, déposée le 23 février 2001; d'abord de fixer le droit à des intérêts et autres dommages découlant d'une décision rendue précédemment par le Conseil, et ensuite de décider d'une nouvelle plainte de pratiques déloyales alléguant que le syndicat a enfreint son devoir de représentation juste lorsqu'il s'est opposé à une demande de fixation du *quantum* des intérêts et autres dommages payables en raison d'une sentence arbitrale.

[2] Voici les redressements demandés par les plaignants:

1. All costs, with interest, as well as the additional indemnity, incurred by Complainants as a result of the position on interest and non-pecuniary damages taken by the Trade Union;

2. All costs, including legal costs on a solicitor and client basis, plus interest and the additional indemnity, incurred by the Complainants in the pursuit of the present Complaint;

3. To make whole, with interest and the additional indemnity, the Complainants for their claims for interest and non-pecuniary damages to the extent that they are not otherwise made whole therefor.

4. To enjoin the Respondent Trade Union from taking any position in opposition to its members the Complainants, in respect of any proceedings arising from the above-noted violation of the collective agreement;

5. Any other relief that the Board may deem appropriate.

1. Tous les frais, y compris les intérêts, ainsi que l'indemnité additionnelle, que les plaignants ont engagés par suite de la position que le syndicat a adoptée à l'égard des intérêts et des dommages non pécuniaires.

2. Tous les frais, y compris les frais judiciaires, suivant le tarif applicable entre procureur et client, plus les intérêts et l'indemnité additionnelle, engagés par les plaignants dans le cadre de la présente plainte.

3. Rétablissement des plaignants dans la situation où ils se trouvaient, plus les intérêts et l'indemnité additionnelle, relativement à leurs demandes portant sur les intérêts et les dommages non pécuniaires, pour lesquels ils ne peuvent être autrement indemnisés.

4. Interdiction pour le syndicat intimé d'adopter toute position qui l'oppose à ses membres, les plaignants, relativement à toute procédure découlant de la violation susmentionnée de la convention collective.

5. Tout autre redressement que le Conseil jugera indiqué d'accorder.

(traduction)

II - Background

[3] On August 9 and November 28, 1995, respectively, the complainants filed two complaints pursuant to section 97(1) of the *Code*, alleging a breach of the duty of fair representation set out in section 37 of the *Code* by the Transport Drivers, Warehousemen and General Workers' Union, Teamsters Quebec, Local 106 (QFL) (the union). The complainants specifically alleged that the union withdrew seniority grievances following their transfer from Inter-City Truck Lines (Canada) Inc. (Inter-City) to Overland Express (Division of TNT Canada Inc.) (Overland), in contravention of their rights set out in article 10.3 of the collective agreement.

[4] On June 23, 1998, the Canada Labour Relations Board rendered a decision upholding the two complaints (*Rosaire Dufour et al.* (1998), 107 di 38; and 45 CLRBR (2d) 295 (CLRB no. 1229)). In its findings, the Board ordered the union to refer the complainants' grievances to arbitration and ordered certain other remedies, including legal costs and reasonable expenses related to the handling of the grievances and the arbitration proceedings. Following this decision, the union referred the grievances in question to arbitration, as ordered by the Board. Arbitrator Marc Gravel was appointed to deal with the files.

II - Le contexte

[3] Les plaignants ont déposé le 9 août 1995 et le 28 novembre 1995 respectivement deux plaintes en vertu du paragraphe 97(1) du *Code*, alléguant violation du devoir de représentation juste prévu à l'article 37 du *Code* par l'Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôts et autres ouvriers, Teamsters Québec, section locale 106 (FTQ) (le syndicat). Plus particulièrement, les plaignants allèguent que le syndicat a retiré les griefs portant sur leur ancienneté à la suite de leur transfert de Camionnage Inter-City (Canada) Inc. (Inter-City) à Overland Express (Division de TNT Canada Inc.) (Overland), au mépris de leurs droits prévus à l'article 10.3 de la convention collective.

[4] Le 23 juin 1998, le Conseil canadien des relations du travail a rendu une décision faisant droit aux deux plaintes (*Rosaire Dufour et autres* (1998), 107 di 38; et 45 CLRBR (2d) 295 (CCRT n° 1229)). Dans ses conclusions, le Conseil ordonna au syndicat de renvoyer les griefs des plaignants à l'arbitrage et certains autres redressements, dont les frais juridiques et dépenses raisonnables liés au traitement des griefs et à la procédure d'arbitrage. À la suite de cette décision, le syndicat a renvoyé les griefs en question à l'arbitrage, tel qu'ordonné par le Conseil. L'arbitre Marc Gravel fut saisi des dossiers.

[5] On March 3, 2000, the arbitrator issued a first award allowing the complainants' first grievance and ordered the following:

> Consequently, the 19 complainants were quite right to claim the application of article 10.3(a) of the collective agreement and insist that their seniority be recognized and combined with the seniority of the new employer's employees. **Their grievances**, the ones submitted to the undersigned by the decision of the Canada Labour Relations Board (tabs 3 and 4), **are allowed according to their findings**.
>
> The employer and the union are therefore ordered to recognize the complainants' seniority without delay and **to reinstate each complainant's seniority ranking on the seniority list, retroactive to May 1, 1993 (May 5, 1993 grievance)**.
>
> ... **for the amount that the violation of Article 10.3(a) made him lose**.
>
> With regard to the grievance of June 1, 1993 (tab 5), it can be determined on its merits provided that the parties submit to the undersigned's arbitration a request to establish the *quantum* owed to the 19 complainants and/or settle any difficulty in implementing his decision.
>
> **The arbitration board reserves jurisdiction to rule on all these issues**.
>
> (translation; emphasis added)

[6] On February 15, 2001, the arbitrator issued a second award in which he accepted the methodology suggested by the employer for calculating the amounts due as a result of his award allowing the complainants' seniority grievance.

[7] Finally, on April 24, 2001, arbitrator Gravel issued another award, this time on the components of the *quantum* due to the complainants as a result of his first two awards. In a nutshell, the arbitrator dismissed the requests for interest, additional compensation and non-monetary damages because they were not part of the conclusions of the grievances as written, and he did not have the jurisdiction to grant these new requests.

[8] As a result of this last arbitral award, the complainants asked, on May 17, 2001, to amend the present complaint before the Board. The amendment states that the new section 37 complaint is based on the position taken by the union at the hearing on the *quantum*, which was contrary to the complainants' interest, whereby it objected to the interpretation that the grievance, as written, included interest, additional

[5] Le 3 mars 2000, l'arbitre rendait une première sentence accueillant le premier grief des plaignants et ordonnait ce qui suit:

> En conséquence, les 19 plaignants avaient totalement raison de réclamer l'application de l'article 10.3 a) de la convention collective et exiger que leur ancienneté soit reconnue et amalgamée à celles des employés du nouvel Employeur. **Leurs griefs**, ceux soumis au soussigné via la décision du Conseil canadien des relations du travail (onglets 3 et 4), **sont accueillis selon leurs conclusions**.
>
> Il est donc ordonné à l'Employeur et au Syndicat de reconnaître sans délai l'ancienneté des plaignants et **de l'intégrer pour chacun à son rang à la liste d'ancienneté rétroactivement au 1er mai 1993 (grief du 5 mai 1993)**.
>
> ... **pour les sommes que leur a fait perdre la violation de l'article 10.3 a)**.
>
> Quant au grief du 1er juin 1993 (onglet 5), il pourra être décidé à son mérite dans la mesure où les parties soumettront à l'arbitrage du soussigné une requête pour fixer le *quantum* des sommes dues au 19 plaignants et/ou pour trancher toute difficulté d'application de sa décision.
>
> **Sur tous ces aspects, le tribunal d'arbitrage se réserve compétence pour en décider.**
>
> (c'est nous qui soulignons)

[6] Le 15 février 2001, l'arbitre rendait une deuxième sentence dans laquelle il retenait la méthodologie proposée par l'employeur quant au calcul des sommes dues à la suite de sa sentence accueillant le grief d'ancienneté des plaignants.

[7] Enfin, le 24 avril 2001, l'arbitre Gravel rendait une autre sentence, cette fois sur les éléments du *quantum* dû aux plaignants à la suite de ses deux premières sentences. En bref, l'arbitre a rejeté les demandes en intérêts, en indemnité additionnelle et en dommages non pécuniaires au motif que ces demandes ne faisaient pas partie des conclusions des griefs tels que formulés et qu'il était sans compétence pour adjuger de ces nouvelles demandes.

[8] À la suite de cette dernière sentence arbitrale, les plaignants ont demandé, le 17 mai 2001, d'amender la présente demande devant le Conseil. L'amendement précise que la nouvelle plainte de violation de l'article 37 se fonde sur la position contradictoire à l'intérêt des plaignants prise par le syndicat lors de l'audience sur le *quantum*, lorsque ce dernier s'est opposé à l'interprétation voulant que le grief, tel que

compensation and extra-contractual damages claimed by the complainants.

[9] In its response to the complaint dated June 6, 2001, the union does not object to the complainants' request to amend the application and filed its response to the request. However, the union submits that it took an essentially neutral position during all the proceedings that followed the Board's decision. The union maintains that it limited itself to taking a position on the appropriate principles for establishing the *quantum*, without getting directly involved in the raw data to be used in determining it. The union submits that it was at the pre-hearing conference, which preceded the hearing, that it learned for the first time about the complainants' claim for the payment of interest and the addition of further compensation and non-monetary, extra-contractual damages. At this point, it raised its objection to these new demands on the ground that the arbitrator did not have the jurisdiction to grant them.

[10] The union explains that the arbitrator first issued a preliminary award, ruling on the methodology for calculating the lost wages and on the objections to his jurisdiction. The union admits that it argued more agressively on the methodology issue, since it was an issue that is basic to the entire transportation industry, in which it is the largest union. The arbitrator accepted the employer's methodology. With regard to interest and other claims, the union submits that it had to act to ensure the rights and interests of all its members were observed, so the rule of law would prevail.

[11] On July 4, 2001, the Quebec Superior Court allowed, **with costs**, two motions to dismiss an application for judicial review filed by the complainants against the arbitral award of April 24, 2001, on the grounds that the complainants' proceedings were late and incomplete. On August 14, 2001, the Quebec Court of Appeal dismissed, **without costs**, the complainants' motion for leave to appeal the Superior Court decision dismissing its application for judicial review. The Court of Appeal disposed of the motion as follows:

> Although the behaviour of counsel for the mis-en-cause could have been more courteous, and the latter could have responded to Mr. Keenan's letter of June 21, 2001, the fact remains that

libellé, comprenait les intérêts, l'indemnité additionnelle et les dommages extracontractuels réclamés par les plaignants.

[9] Dans sa réponse à la plainte en date du 6 juin 2001, le syndicat ne s'objecte pas à la demande d'amendement des plaignants, et dépose sa réponse à la demande. Le syndicat soutient, toutefois, qu'il a pris une position essentiellement neutre lors de toutes les interventions qui ont suivi la décision du Conseil. Le syndicat maintient qu'il s'est limité à prendre une position concernant les principes à retenir pour fixer le *quantum* sans se mêler directement des données brutes à utiliser pour le déterminer. Le syndicat soutient que c'est lors de la conférence préparatoire avant le début de l'enquête qu'il a pris connaissance pour la première fois de la réclamation des plaignants quant au paiement des intérêts et l'ajout de l'indemnité additionnelle et les dommages non pécuniaires extracontractuels. C'est alors qu'il a soulevé son objection à ces nouvelles demandes au motif de l'absence de compétence de l'arbitre d'y faire droit.

[10] Le syndicat expose que l'arbitre a d'abord rendu une sentence préliminaire pour déterminer de la méthodologie de calcul des salaires perdus et des objections sur sa compétence. Le syndicat admet avoir plaidé plus activement la question de la méthodologie puisqu'il s'agit d'une question fondamentale pour toute l'industrie du transport où il est le syndicat le plus important. C'est la méthodologie de l'employeur qui a été retenue par l'arbitre. Quant à la question des intérêts et autres réclamations, le syndicat soutient qu'il devait agir pour assurer le respect des droits et des intérêts de tous ses membres pour que la règle de droit prime.

[11] Le 4 juillet 2001, la Cour supérieure du Québec a accueilli, **avec dépens**, deux requêtes en irrecevabilité de la demande de contrôle judiciaire déposée par les plaignants à l'encontre de la sentence arbitrale du 24 avril 2001 au motif que les procédures des plaignants étaient tardives et incomplètes. Le 14 août 2001, la Cour d'appel du Québec a rejeté, **sans frais**, la demande des plaignants d'en appeler de la décision de la Cour supérieure rejetant sa demande de contrôle judiciaire. La Cour d'appel a disposé de la demande comme suit:

> Bien que la conduite des avocats des mis-en-cause aurait pu être empreinte de plus de courtoisie, et que ces derniers auraient pu répondre à la lettre de M[e] Keenan du 1[er] juin 2001,

the Superior Court judgment does not deal with an issue that is of interest to the Court of Appeal.

In addition, since the arbitrator's finding in his third award is based on the wording of the grievance, which did not change between 1993 and 2000, it is not in the court's interest to give leave to appeal.

(translation; emphasis added)

[12] It appears that the applications for judicial review before the Superior Court, filed by the union members who lost their case (Florent Soucy et al.) and by the employer, were also dismissed.

[13] By mutual consent of the parties, the Board held the present complaint in abeyance until the end of the above legal proceedings. On February 11, 2002, the complainants indicated to the Board that an extra-judicial agreement had been reached on the grievances in question, except for the subject of the present application. The complainants therefore requested their application be reactivated.

[14] On July 10, 2001, the complainants filed an amendment to their amended complaint. In this second amendment, the complainants submit that the objection of the union and the employer to their request for payment of interest and the addition of further compensation, as well as the legal proceedings opposing their application for judicial review, only served to protract and aggravate the bad faith that the union had already demonstrated in their regard. The complainants also argue that the union's conduct left them no choice but to turn to legal proceedings and to the filing of the present complaint to protect their rights. The complainants ask that the costs of the judicial review and the reamended application be added to their claim.

III - Parties' Submissions at the Hearing

(a) The Complainants

[15] The complainants submit that the union had control of the grievances that were the subject of the Board's decision, and eventually of the arbitral award, for five years, and that the issue of awarding interest was never raised. The complainants argue that the union failed to ask for interest when the grievance was filed, failed to inform the complainants about the possibility of asking for such, and failed to ask to

il demeure que le jugement de la Cour supérieure ne porte pas sur une question d'intérêt pour la Cour d'appel.

De plus, puisque la conclusion de l'arbitre sur sa troisième sentence est fondée sur le libellé du grief, lequel était inchangé entre 1993 et 2000, il n'est pas dans l'intérêt de la justice d'accorder la permission d'appeler.

(c'est nous qui soulignons)

[12] Il appert que les demandes de contrôle judiciaire devant la Cour supérieure, déposées par les membres du syndicat dont la demande a été rejetée (Florent Soucy et autres) et par l'employeur respectivement, ont aussi été rejetées.

[13] D'un commun accord avec les parties, le Conseil a gardé la présente demande en suspens jusqu'à la fin des procédures judiciaires décrites ci-dessus. Le 11 février 2002, les plaignants ont indiqué au Conseil qu'une entente extrajudiciaire était intervenue sur les griefs en question, excluant toutefois l'objet de la présente demande. Les plaignants ont donc demandé qu'elle soit réactivée.

[14] Le 10 juillet 2001, les plaignants ont déposé un amendement à leur demande amendée. Dans ce deuxième amendement, les plaignants soutiennent que la contestation du syndicat et de l'employeur à leur réclamation pour le paiement des intérêts et l'ajout de l'indemnité additionnelle ainsi que les procédures judiciaires en opposition à leur demande de contrôle judiciaire ne fait que prolonger et aggraver la mauvaise foi déjà démontrée par le syndicat à leur égard. Les plaignants plaident également que la conduite du syndicat a fait en sorte qu'il n'ont eu de choix que de recourir à des procédures judiciaires et la présente demande pour protéger leurs droits. Les plaignants demandent que les frais de la demande de contrôle judiciaire et de la demande réamendée soient ajoutés à leur réclamation.

III - Observations des parties à l'audience

a) Les plaignants

[15] Les plaignants soutiennent que le syndicat a eu le contrôle des griefs qui ont fait l'objet de la décision du Conseil et éventuellement de la sentence arbitrale pendant cinq ans et que la question d'accorder des intérêts n'a jamais été soulevée. Les plaignants plaident que le syndicat a négligé de les demander lors du dépôt du grief, qu'il a négligé de faire part de cette possibilité aux plaignants et qu'il a négligé de demander

amend the grievances so that interest might be granted. The complainants submit that the union cannot now take advantage of this negligence to object to their claims.

[16] The complainants justify not having asked for the amendment themselves as follows. The grievances that date back to 1993 were not referred to arbitration until 1998 by way of a Board order. The complainants could not therefore have amended the grievances during that period. As the collective agreement provides that grievances must be filed within 15 days of the incident, it seemed impossible to amend them five years later without once more coming before the Board.

[17] The complainants argue that the union's inadequate processing of the grievances is the sole cause of the delay, which resulted in binding arbitration and the refusal to award interest. They also argue that the union's decision to deprive them of legitimate compensation for their real financial losses is confirmed by the union's opposition to the complainants' application for judicial review to quash the arbitrator's decision on this issue.

[18] The complainants summarize the issue that the Board must deal with in the present matter as follows:

- Is a union in a conflict of interest and in breach of its duty of fair representation when it takes a position contrary to that of its members at an arbitration hearing ordered by the Board?

[19] According to the complainants, this issue was analyzed and decided in support of their position in *Brian L. Eamor* (1996), 101 di 76; 39 CLRBR (2d) 14; and 96 CLLC 220-039 (CLRB no.1162). They argue that their application is even more justified than Mr. Eamor's, given the conduct of the union that led to the Board's original decision and to the arbitrator's award allowing their grievances. They allege that, in view of the Board's findings, the union should not have objected to its members' monetary claims. They submit that the union and the employer put their heads together before submitting their arguments and took a common position.

l'amendement des griefs pour y faire droit. Les plaignants soutiennent que le syndicat ne peut profiter de cette négligence pour maintenant s'opposer à leurs réclamations.

[16] Les plaignants justifient leur position pour ne pas avoir eux-mêmes demandé l'amendement comme suit. Les griefs qui datent de 1993 n'ont été renvoyés à l'arbitrage qu'en 1998, par ordonnance du Conseil. Les plaignants ne pouvaient donc les modifier pendant cette période. Comme la convention collective prévoit que les griefs doivent être déposés dans les 15 jours de l'incident, il leur a semblé impossible de les modifier cinq ans plus tard, sans faire à nouveau appel au Conseil.

[17] Les plaignants plaident que le traitement inadéquat des griefs par le syndicat est la cause unique du délai, qui a donné lieu à l'arbitrage obligatoire et au refus d'accorder des intérêts. Ils plaident également que la décision du syndicat de priver leurs membres d'une compensation légitime en regard de leurs pertes financières réelles est confirmé par l'opposition du syndicat à la demande de contrôle judiciaire des plaignants pour faire renverser la sentence arbitrale sur cette question.

[18] Les plaignants résument la question dont doit traiter le Conseil dans la présente affaire comme suit:

- un syndicat qui prend la position opposée à celle de ses membres pendant l'audition d'un arbitrage de grief imposé par le Conseil est-il en conflit d'intérêt et en violation de son devoir de représentation juste?

[19] Selon eux, cette question a fait l'objet d'une analyse et d'une décision qui leur est favorable dans l'affaire *Brian L. Eamor* (1996), 101 di 76; 39 CLRBR (2d) 14; et 96 CLLC 220-039 (CCRT n° 1162). Les plaignants plaident que leur demande est encore plus justifiée que celle de M. Eamor, compte tenu de la conduite du syndicat qui a donné lieu à la première décision du Conseil et de la sentence arbitrale qui a accueilli leurs griefs. Ils soulèvent que, compte tenu des conclusions du Conseil, le syndicat aurait dû éviter de s'opposer aux réclamations monétaires de ses membres. Ils allèguent que le syndicat et l'employeur se sont consultés avant de présenter leurs arguments et qu'ils ont pris une position commune.

[20] The complainants distinguish the remedies awarded by the arbitrator against the employer from those ordered by the Board, which are against the union. They infer that even if the arbitrator refused to award interest against the employer, this does not prevent the Board from ordering such against the union.

[21] To summarize, the complainants allege that when there is a conflict of interest between the members and the union, the union should assume an objective and neutral role and cannot object to its members obtaining full redress for a violation of the collective agreement, particularly where the union took part in the violation.

(b) The Union

[22] The union argues that if it could not advocate on its own behalf, it could no longer, in the future, defend itself against a civil complaint. It submits that the complainants' application for $200,000 in interest is unreasonable and bears no relation to the harm done. The union alleges that costs and interests were clearly denied by the arbitrator, on the basis that these had not been asked for, and that this decision is final.

[23] The union also argues that the complainants are trying to use the Board as a means of appealing the arbitrator's decision not to award interest.

[24] The union submits that conflicts of interest have existed since the beginning of collective bargaining rights, whether concerning issues of seniority, promotion rights or any other similar situation, and that each circumstance is a case in point.

[25] According to the union, each party to the arbitration was represented by an independent and highly skilled counsel, who was paid for by the union as a result of the Board's decision. The union submits that, in the absence of oral evidence in the present application, there is no proof of arbitrary conduct on the part of the union in representing its members, and that the Board must take into account its decision of June 23, 1998.

[26] The union submits that the complainants had control of their arbitration file once the Board had issued its decision, as well as an opportunity to request an amendment to their grievance at arbitration, but they

[20] Les plaignants font la distinction entre les redressements accordés par l'arbitre contre l'employeur et les redressements accordés par le Conseil qui sont contre le syndicat. Ils en déduisent que l'arbitre a refusé d'accorder des intérêts contre l'employeur, ce qui n'empêche pas le Conseil d'en accorder contre le syndicat.

[21] En résumé, les plaignants font valoir que lorsqu'il y a un conflit d'intérêts entre les membres et le syndicat, ce dernier doit assumer un rôle objectif et neutre et ne peut s'opposer à ce que ses membres obtiennent un plein redressement pour une violation de la convention collective, tout particulièrement lorsque le syndicat a participé à la violation.

b) Le syndicat

[22] Le syndicat plaide que s'il ne pouvait défendre ses intérêts, il ne pourrait plus à l'avenir se défendre dans une plainte civile contre lui. Il soutient que la demande de 200 000 $ en intérêts par les plaignants est une demande déraisonnable en soi, qui n'a aucune relation avec le préjudice. Le syndicat soulève que les frais et intérêts ont été clairement rejetés par l'arbitre, qui a décidé qu'ils n'avaient pas été demandés et que cette décision est finale.

[23] Le syndicat plaide également que les plaignants tentent d'utiliser le Conseil comme tribunal d'appel de la décision de l'arbitre de ne pas accorder les intérêts.

[24] Il soulève qu'à l'égard des conflits d'intérêts, ils existent depuis le premier jour des rapports collectifs, que ce soit pour une question d'ancienneté, de droits, de promotion ou dans toute autre situation semblable, et que chaque circonstance est un cas d'espèce.

[25] Selon le syndicat, chaque partie à l'arbitrage a été représentée par un procureur indépendant et hautement compétent, dont la rémunération était assurée par le syndicat, en raison de la décision du Conseil. Le syndicat soutient qu'en l'absence de preuve testimoniale dans la présente demande, il n'y a aucune preuve de la conduite arbitraire du syndicat dans la représentation de ses membres, et que le Conseil doit tenir compte de sa décision du 23 juin 1998.

[26] Le syndicat soutient que les plaignants ont eu le contrôle de leur dossier d'arbitrage à partir de la décision du Conseil et la possibilité de demander un amendement à leur grief au moment de l'arbitrage, mais

did not do so, nor did they return to the Board for that purpose. In addition, no party to the arbitration objected to the union having "interested party" status.

[27] As for *Brian L. Eamor*, *supra*, the union argues that, in that situation, the arbitrator had already rendered his decision when the complainant came before the Board, and that it is not in itself a conflict of interest or the taking of a contrary position to that of a member that makes a union guilty of having breached its duty of fair representation.

[28] The union therefore requests that the application be dismissed.

IV - Analysis and Decision

[29] In the present matter, the Board issued a decision *Rosaire Dufour et al.*, *supra*, whereby it ordered the union to refer the complainants' grievances to an arbitrator under certain conditions:

> The Board orders the union to comply with section 37 and to reinstate the grievances on behalf of the complainants within 10 days of receipt of this decision.
>
> The Board orders the union to refer the grievances to an arbitrator for determination in accordance with the collective agreement. To this end, the Board waives the time limits set out in the grievance and arbitration procedure.
>
> The complainants are entitled to payment by Local 106 of all legal costs and reasonable expenses related to the hearing before this Board, as well as all legal costs and reasonable expenses related to the handling of the grievances and to the arbitration proceedings; this includes any expenses and costs incurred to attend all the meetings related to the grievances.
>
> ...
>
> Lastly, should the arbitrator uphold the complainants' grievances and order Overland to pay an amount to the complainants, said amounts will be the responsibility of the union for the period from April 26, 1995 to the date of this decision.
>
> The Board reserves the right to determine upon application any dispute arising from the implementation of this decision and remains seized of the matter. ...
>
> (pages 51-52; and 309-310)

[30] The two complaints filed by the complainants (file nos. 17102-C (745-5230) and 16880-C (745-5148))

qu'ils ne l'ont pas demandé ni ne sont revenus devant le Conseil à cet effet. De plus, aucune partie à l'arbitrage ne s'est opposée à ce que le syndicat ait un statut de «partie intéressée».

[27] En regard de l'affaire *Brian L. Eamor*, précitée, le syndicat plaide que c'est une situation où l'arbitre avait déjà rendu sa décision lorsque le plaignant a fait appel au Conseil et que ce n'est pas un conflit d'intérêts en lui-même ou le fait de prendre une position contraire à un membre qui rend le syndicat coupable d'avoir enfreint le devoir de représentation juste.

[28] Le syndicat demande donc que la demande soit rejetée.

IV- Analyse et décision

[29] Dans la présente affaire, le Conseil a rendu une décision (*Rosaire Dufour et autres*, précitée, dans laquelle il a ordonné au syndicat de renvoyer les griefs des plaignants à un arbitre selon certaines conditions:

> Le Conseil ordonne au syndicat de se conformer à l'article 37 et de réinstaurer les griefs au nom des plaignants dans les 10 jours de la réception de la présente décision.
>
> Le Conseil ordonne au syndicat de renvoyer les griefs à un arbitre pour que celui-ci en décide conformément à la convention collective. À cette fin, le Conseil relève les plaignants et le syndicat du défaut d'avoir respecté les délais prévus à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.
>
> Les plaignants ont droit au paiement intégral par le local 106 de tous leurs frais juridiques et dépenses raisonnables liés à l'audience devant le présent Conseil. De plus, ils ont droit au paiement intégral de tous les frais juridiques et dépenses raisonnables liés au traitement des griefs et à la procédure d'arbitrage; cela comprend les dépenses et les frais engagés pour assister à toutes les entrevues relatives aux griefs.
>
> ...
>
> Enfin, dans l'éventualité où l'arbitre ferait droit aux griefs des plaignants et condamnerait Overland à payer quelque somme d'argent aux plaignants, ces sommes seront à la charge du syndicat, et ce, du 26 avril 1995 jusqu'à la date de la présente décision.
>
> Le Conseil se réserve le droit de trancher sur demande tout litige survenant dans la mise à exécution de la présente décision et demeure saisi du dossier...
>
> (pages 51-52; et 309-310)

[30] Les deux plaintes déposées par les plaignants qui sont à l'origine de cette décision (17102-C (745-5230)

that are the basis of this decision were written with identical submissions:

> WHEREFORE MAY IT PLEASE THE BOARD:
>
> a) DECLARE that Local 106 has breached its duty of fair representation to the Complainants under Section 37 of the *Code*;
>
> b) ORDER that the Petition filed by Local 106 under Section 44 and following of the *Code* in record number 585-549 of this Board be re-opened and that Complainants be entitled to intervene in order to make representations before the Board in support of the said Petition;
>
> c) DECLARE that the Complainants are entitled to proceed to have their grievances adjudicated by the arbitrator Mr. Jean-Louis Dubé in accordance with the Collective Agreement and under the law;
>
> d) EXTEND any time delays that may be applicable to the Complainants' grievances;
>
> e) ORDER Local 106 to take all necessary steps to ensure that the Complainants' grievances proceed to adjudication by the arbitrator in accordance with the Collective Agreement and under the law;
>
> f) ORDER that Local 106 pay the costs of independent legal counsel to represent Complainants with respect to this Complaint, the said Petition pursuant to Section 44 of the *Code*, as well as with the arbitration of their grievances;
>
> g) ORDER that Local 106 reimburse Complainants for all general and special damages incurred by them as a result of their breach of duty under section 37 of the *Code*;

et 16880-C (745-5148)) ont été rédigées avec des conclusions identiques:

> EN CONSÉQUENCE, VOICI LES DEMANDES PRÉSENTÉES AU CONSEIL POUR QU'IL:
>
> a) DÉCLARE que la section locale 106 a manqué à son devoir de représentation juste envers les plaignants en vertu de l'article 37 du *Code*.
>
> b) ORDONNE que la pétition que la section locale 106 a déposée en vertu de l'article 44 et des articles suivants du *Code*, et qui porte le numéro 585-549 attribué par le présent Conseil, soit rouverte, et que les plaignants aient le droit d'intervenir afin de présenter des observations au Conseil à l'appui de ladite pétition.
>
> c) DÉCLARE que les plaignants ont le droit d'obtenir que leurs griefs soient tranchés par l'arbitre, M[e] Jean-Louis Dubé, conformément à la convention collective et à la loi.
>
> d) PROROGE les délais qui s'appliquent aux griefs des plaignants.
>
> e) ORDONNE à la section locale 106 de prendre toutes les mesures nécessaires pour veiller à ce que les griefs des plaignants soient tranchés par l'arbitre, conformément à la convention collective et à la loi.
>
> f) ORDONNE que la section locale 106 assume les frais d'un procureur indépendant pour représenter les plaignants relativement à cette plainte, soit ladite pétition déposée en vertu de l'article 44 du *Code*, de même que les frais d'arbitrage de leurs griefs.
>
> g) ORDONNE que la section locale 106 indemnise les plaignants de tous les dommages généraux et spéciaux qu'ils ont subis en raison du manquement au devoir de représentation juste, en vertu de l'article 37 du *Code*.
>
> (traduction)

[31] On the face of the record, the Board finds that the remedies ordered in *Rosaire Dufour et al.*, *supra*, are not only in accordance with the pleadings, but are the usual remedies for complainants in similar matters: referral of the grievance to arbitration, extension of time limits, payment of legal fees as well as payment by the union of any remedies ordered by the arbitrator.

[31] À la lecture du dossier, le Conseil constate que les redressements ordonnés par le Conseil dans *Rosaire Dufour et autres*, précitée, sont conformes non seulement aux conclusions recherchées, mais aussi aux recours habituels de plaignants en semblable matière: le renvoi à l'arbitrage de leurs griefs, la prorogation des délais pour le faire, les frais de représentation et le paiement par le syndicat de tout redressement ordonné par l'arbitre.

[32] Thus, the issue to be determined is whether the Board, in reserving the right to deal with any dispute arising from the implementation of its decision, can now revisit that decision in order to determine whether the original application may have implied the remedies sought in the present application.

[32] Il reste donc à déterminer si le Conseil, en se réservant le droit de trancher tout litige survenant dans la mise à exécution de la décision, peut maintenant revenir sur sa décision pour décider si la demande initiale peut sous-entendre les redressements réclamés dans la présente demande.

[33] The meaning of reserve of jurisdiction over the implementation of a decision is the issue here. Reserving jurisdiction is a very circumscribed notion in that it involves completing a decision or clarifying its contents or ensuring a means for implementation. Consequently, the Board has no jurisdiction, once the decision is rendered, to determine issues that were not the subject of the hearing or to add other issues.

[34] Allowing a tribunal to reopen a decision can have the effect of changing, broadening or even restricting it. Such a result could compromise the finality of a Board decision pursuant to section 22 of the *Code*. (For a comprehensive study of this issue, see *Re Ontario Library Services-North* and *C.U.P.E., Loc. 2855* (2002), 114 L.A.C. (4th) 322 (Howes).)

[35] When the remedy ordered includes financial aspects, its finality must sometimes await the end of the proceedings. However, it must not become an opportunity to add conclusions or claims that were not included in the initial application.

[36] The findings of the Supreme Court of Canada on this issue in *Chandler* v. *Alberta Association of Architects*, [1989] 2 S.C.R. 848, are quite relevant here.

[37] In that matter, the Practice Review Board of the Alberta Association of Architects tried to continue the original hearing, at which it had arrived at certain findings, in order to decide whether or not to write a new report. The Court of Queen's Bench of Alberta allowed the architects' motion to prohibit the Board from continuing the matter on the basis that the Board had completed its mandate and was therefore *functus officio*. The Alberta Court of Appeal allowed the appeal and set aside the prohibition order made by the Court of Queen's Bench, and ruled that the Board had not exhausted its authority. The Court of Appeal found that the *functus officio* rule did not apply since the Board had not considered the issues it was required to consider under the law. The Supreme Court of Canada dismissed the appellants' application for judicial review.

[33] Il s'agit donc d'analyser la question de la réserve de compétence concernant la mise à exécution de la décision. Il s'agit là d'une notion très circonscrite qui permet soit de voir à compléter une décision ou d'en clarifier le contenu soit d'assurer sa mise à exécution. Par conséquent, le Conseil n'a pas compétence, après l'émission de sa décision, de décider de questions qui ne lui ont pas été soumises lors de l'enquête ou d'ajouter à ces questions.

[34] De permettre à un tribunal de rouvrir une décision risque de faire en sorte qu'il la change, l'élargisse ou même la limite. Un tel résultat risque de compromettre le caractère définitif des décisions du Conseil en vertu de l'article 22 du *Code*. (Pour une étude plus approfondie de cette question voir *Re Ontario Library Services-North* and *C.U.P.E., Loc. 2855* (2002), 114 L.A.C. (4th) 322 (Howes).)

[35] Lorsque le redressement ordonné comprend des aspects financiers, ce n'est parfois qu'à la fin des procédures que ce redressement devient définitif. Toutefois, il ne doit pas permettre d'ajouter des conclusions ou des réclamations qui n'étaient pas comprises dans la demande initiale.

[36] Les propos de la Cour suprême du Canada dans *Chandler* c. *Alberta Association of Architects*, [1989] 2 R.C.S. 848, sont tout à fait pertinents sur cette question.

[37] Dans cette affaire, la Commission de révision des pratiques de l'Association des architectes de l'Alberta avait tenté de poursuivre une audience initiale à laquelle elle était arrivée à certaines conclusions, afin de décider s'il y avait lieu de rédiger un nouveau rapport. La Cour du banc de la Reine de l'Alberta a accueilli la demande des architectes visant à interdire à la Commission de poursuivre l'affaire au motif que la Commission s'était acquittée de sa fonction et qu'elle était donc *functus officio*. La Cour d'appel de l'Alberta a accueilli l'appel et annulé l'ordonnance de prohibition prononcé par la Cour du banc de la Reine, et a statué que la Commission n'avait pas épuisé sa compétence. La Cour d'appel était d'avis que la règle du *functus officio* ne s'appliquait pas puisque la Commission avait omis d'examiner des questions qu'elle avait le devoir d'examiner en vertu de la loi. La Cour suprême du Canada a rejeté la demande de contrôle judiciaire des appelants.

[38] Even though this is not the case of a tribunal identical to this Board, Sopinka J. nevertheless set forth some general principles as to the definitive nature of decisions and the power of tribunals to review their own decisions:

> I do not understand Martland J. to go so far as to hold that *functus officio* has no application to administrative tribunals. Apart from the English practice which is based on a reluctance to amend or reopen formal judgments, there is a sound policy reason for recognizing the finality of proceedings before administrative tribunals. As a general rule, once such a tribunal has reached a final decision in respect to the matter that is before it in accordance with its enabling statute, that decision cannot be revisited because the tribunal has changed its mind, made an error within jurisdiction or because there has been a change of circumstances. It can only do so if authorized by statute or if there has been a slip or error within the exceptions enunciated in *Paper Machinery Ltd.* v. *J.O. Ross Engineering Corp.*, *supra*.
>
> To this extent, the principle of *functus officio* applies. It is based, however, on the policy ground which favours finality of proceedings rather than the rule which was developed with respect to formal judgments of a court whose decision was subject to a full appeal. For this reason I am of the opinion that its application must be more flexible and less formalistic in respect to the decisions of administrative tribunals which are subject to appeal only on a point of law. Justice may require the reopening of administrative proceedings in order to provide relief which would otherwise be available on appeal.
>
> Accordingly, the principle should not be strictly applied where there are indications in the enabling statute that a decision can be reopened in order to enable the tribunal to discharge the function committed to it by the enabling legislation. This was the situation in *Grillas*, *supra*.
>
> Furthermore, if the tribunal has failed to dispose of an issue which is fairly raised by the proceedings and of which the tribunal is empowered by its enabling statute to dispose, it ought to be allowed to complete its statutory task. If, however, the administrative entity is empowered to dispose of the matter by one or more specific remedies or by alternative remedies, the fact that one is selected does not entitle it to reopen proceedings to make another or further selection. Nor will reserving the right to do so preserve the continuing jurisdiction of the tribunal unless a power to make provisional or interim orders has been conferred on it by statute. See *Huneault* v. *Central Mortgage and Housing Corp.* (1981), 41 N.R. 214 (F.C.A.).
>
> (*Chandler* v. *Alberta Association of Architects*, *supra*, pages 861-862)

[39] Let us now consider the legislative provisions applicable to the Board in relation to the precepts put forward by the Supreme Court. The *Code* provides in

[38] Même s'il ne s'agit pas d'un tribunal identique au Conseil, le juge Sopinka a quand même énoncé des principes de portée générale quant au caractère définitif des décisions et au pouvoir des tribunaux de revenir sur leurs décisions:

> Je ne crois pas que le juge Martland ait voulu affirmer que le principe *functus officio* ne s'applique aucunement aux tribunaux administratifs. Si l'on fait abstraction de la pratique suivie en Angleterre, selon laquelle on doit hésiter à modifier ou à rouvrir des jugements officiels, la reconnaissance du caractère définitif des procédures devant les tribunaux administratifs se justifie par une bonne raison de principe. En règle générale, lorsqu'un tel tribunal a statué définitivement sur une question dont il était saisi conformément à sa loi habilitante, il ne peut revenir sur sa décision simplement parce qu'il a changé d'avis, parce qu'il a commis une erreur dans le cadre de sa compétence, ou parce que les circonstances ont changé. Il ne peut le faire que si la loi le lui permet ou s'il y a eu un lapsus ou une erreur au sens des exceptions énoncées dans l'arrêt *Paper Machinery Ltd.* v. *J.O. Ross Engineering Corp.*, précité.
>
> Le principe du *functus officio* s'applique dans cette mesure. Cependant, il se fonde sur un motif de principe qui favorise le caractère définitif des procédures plutôt que sur la règle énoncée relativement aux jugements officiels d'une cour de justice dont la décision peut faire l'objet d'un appel en bonne et due forme. C'est pourquoi j'estime que son application doit être plus souple et moins formaliste dans le cas de décisions rendues par des tribunaux administratifs qui ne peuvent faire l'objet d'un appel que sur une question de droit. Il est possible que des procédures administratives doivent être rouvertes, dans l'intérêt de la justice, afin d'offrir un redressement qu'il aurait par ailleurs été possible d'obtenir par voie d'appel.
>
> Par conséquent, il ne faudrait pas appliquer le principe de façon stricte lorsque la loi habilitante porte à croire qu'une décision peut être rouverte afin de permettre au tribunal d'exercer la fonction que lui confère sa loi habilitante. C'était le cas dans l'affaire *Grillas*, précitée.
>
> De plus, si le tribunal administratif a omis de trancher une question qui avait été soulevée à bon droit dans les procédures et qu'il a le pouvoir de trancher en vertu de sa loi habilitante, on devrait lui permettre de compléter la tâche que lui confie la loi. Cependant, si l'entité administrative est habilitée à trancher une question d'une ou de plusieurs façons précises ou par des modes subsidiaires de redressement, le fait d'avoir choisi une méthode particulière ne lui permet pas de rouvrir les procédures pour faire un autre choix. Le tribunal ne peut se réserver le droit de le faire afin de maintenir sa compétence pour l'avenir, à moins que la loi ne lui confère le pouvoir de rendre des décisions provisoires ou temporaires. Voir *Huneault* c. *Société centrale d'hypothèques et de logement* (1981), 41 N.R. 214 (C.A.F.).
>
> (*Chandler* c. *Alberta Association of Architects*, précité, pages 861-862)

[39] Examinons maintenant les dispositions législatives applicables au Conseil en fonction des préceptes mis de l'avant par la Cour suprême. Le *Code* prévoit à

section 22 that the orders or decisions of the Board are final and shall not be questioned or reviewed in any court, except in accordance with the *Federal Court Act* on the grounds referred to in paragraphs 18.1(4)(a), (b) or (e) of that Act. In other words, the Board's decisions are only subject to judicial review by the Federal Court of Appeal on an issue of law, i.e., a jurisdictional error of the Board in carrying out its mandate, and not on an issue of interpretation of evidence. In addition, pursuant to section 18 of the *Code*, the Board may review, rescind, amend, alter or vary any order or decision made by it, and may rehear any application before making an order. This provision, however, is applied circumspectly. The extent of these powers is defined in section 44 of the *Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001* (the *2001 Regulations*):

> 44. The circumstances under which an application shall be made to the Board exercising its power of reconsideration under section 18 of the *Code* include the following:
>
> (a) the existence of facts that were not brought to the attention of the Board, that, had they been known before the Board rendered the decision or order under reconsideration, would likely have caused the Board to arrive at a different conclusion;
>
> (b) any error of law or policy that casts serious doubt on the interpretation of the *Code* by the Board;
>
> (c) a failure of the Board to respect a principle of natural justice; and
>
> (d) a decision made by a Registrar under section 3.

[40] In *Chandler* v. *Alberta Association of Architects*, *supra*, the Supreme Court says that a Board whose enabling statute allows it to reopen a decision must apply the principle of *functus officio* in such a way as to allow it to provide relief that would otherwise be available on appeal. With regard to the *Code*'s provisions, the Board may therefore review its decisions to the extent of correcting one of the situations set out in section 44 of the *2001 Regulations*, which are essentially the grounds for judicial review by the Federal Court of Appeal. In other words, the Board may itself review its decisions when there is a chance they could be reversed by the Federal Court of Appeal, if this is equivalent to completing its statutory task. However, there is a qualification. If the panel ruled on an issue and chose a remedy on the basis of the

l'article 22 que «les ordonnances ou les décisions du Conseil sont définitives et ne sont susceptibles de contestation ou de révision par voie judiciaire que pour des motifs visés aux alinéas 18.1(4)a), b) ou e) de la *Loi sur la Cour fédérale* et dans le cadre de cette loi». En d'autres mots, les décisions du Conseil ne sont assujetties au contrôle judiciaire de la Cour d'appel fédérale que sur une question de droit, soit un excès de compétence du Conseil dans l'exécution de son mandat, et non sur une question d'appréciation de la preuve. De plus, en vertu de l'article 18 du *Code*, le Conseil peut réexaminer, annuler ou modifier ses décisions ou même réinstruire une demande avant de rendre une ordonnance. Cette disposition, toutefois, est appliquée avec beaucoup de circonspection. L'étendue de ces pouvoirs est définie à l'article 44 du *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles* (le *Règlement de 2001*):

> 44. Les circonstances dans lesquelles une demande de réexamen peut être présentée au Conseil sur le fondement du pouvoir de réexamen que lui confère l'article 18 du *Code* comprennent les suivantes:
>
> a) la survenance de faits nouveaux qui, s'ils avaient été portés à la connaissance du Conseil avant que celui-ci ne rende la décision ou l'ordonnance faisant l'objet d'un réexamen, l'auraient vraisemblablement amené à une conclusion différente;
>
> b) la présence d'erreurs de droit ou de principe qui remettent véritablement en question l'interprétation du *Code* donnée par le Conseil;
>
> c) le non-respect par le Conseil d'un principe de justice naturelle;
>
> d) toute décision rendue par un greffier aux termes de l'article 3.

[40] Dans *Chandler* c. *Alberta Association of Architects*, précité, la Cour suprême dit qu'un Conseil dont la loi habilitante permet de rouvrir une décision doit appliquer le principe de *functus officio* de façon à lui permettre d'offrir un redressement qu'il aurait par ailleurs été possible d'obtenir par voie d'appel. Eu égard aux dispositions du *Code*, le Conseil peut donc revoir ses décisions dans la mesure où il aurait à corriger une des situations prévues à l'article 44 du *Règlement de 2001*, qui sont essentiellement les motifs de révision judiciaire par la Cour d'appel fédérale. Autrement dit, le Conseil peut de lui-même réviser ses propres décisions lorsqu'elles risquent d'être renversées par la Cour d'appel fédérale, si cela équivaut à compléter la tâche que lui confie sa loi habilitante. Toutefois, une nuance s'impose. Si le banc

evidence presented, it is not permissible for the reconsideration panel to reopen the investigation with the goal of substituting its own conclusions or broadening the remedy.

[41] In the present matter, the original panel ordered certain remedies, including the legal costs. It did not rule on interests, damages or other monetary compensation. The terms of this order are unequivocal. The Board sees no interpretation that would imply the possibility of reopening the case to consider new claims, should the parties not be satisfied with the arbitral award.

[42] The Board reserved its jurisdiction to settle any issues arising from the implementation of the remedies ordered, i.e., the referral to arbitration and the legal costs, but only for those remedies.

[43] When the Board referred the grievances to arbitration, it gave the arbitrator the necessary jurisdiction to determine all aspects of the grievances, as though he had received his mandate without going through the Board. Like the Board, the arbitrator has broad powers under the provisions of the *Code*:

> 58.(1) Every order or decision of an arbitrator or arbitration board is final and shall not be questioned or reviewed in any court.
>
> ...
>
> 60.(1) An arbitrator or arbitration board has
>
> (a) the powers conferred on the Board by paragraphs 16(a), (b), (c) and (f.1);
>
> (a.1) the power to interpret, apply and give relief in accordance with a statute relating to employment matters, whether or not there is conflict between the statute and the collective agreement;
>
> (a.2) the power to make the interim orders that the arbitrator or arbitration board considers appropriate;
>
> (a.3) the power to consider submissions provided in the form that the arbitrator or the arbitration board considers appropriate or to which the parties agree;

a tranché une question et a choisi une mesure de redressement sur la foi de la preuve présentée, il n'est pas loisible à un banc de révision de rouvrir l'enquête dans le but d'y substituer ses propres conclusions ou d'élargir la mesure de redressement.

[41] Dans la présente instance, le banc initial a accordé certains redressements, dont les frais de représentation. Il ne s'est pas prononcé sur les intérêts, ou les dommages-intérêts ou autres dommages pécuniaires. Les modalités de cette ordonnance sont sans équivoque. Le Conseil n'y voit aucune interprétation qui laisserait sous-entendre la possibilité de réouverture du dossier pour prendre en considération de nouvelles réclamations dans le cas où les parties ne seraient pas satisfaites de la sentence arbitrale.

[42] Le Conseil a réservé sa compétence pour trancher toute demande survenant de la mise à exécution des redressements ordonnés, c'est-à-dire le renvoi à l'arbitrage et les frais de représentation, mais uniquement sur ces redressements.

[43] Lorsque le Conseil a renvoyé les griefs à l'arbitrage, il a remis à l'arbitre la compétence nécessaire pour décider de tous les aspects des griefs, comme s'il avait reçu son mandat sans passer par le Conseil. Au même titre que le Conseil, l'arbitre dispose de vastes pouvoirs, tels que le prévoient les dispositions du *Code*:

> 58.(1) Les ordonnances ou décisions d'un conseil d'arbitrage ou d'un arbitre sont définitives et ne peuvent être ni contestées ni révisées par voie judiciaire.
>
> ...
>
> 60.(1) L'arbitre ou le conseil d'arbitrage a les pouvoirs suivants:
>
> a) ceux qui sont conférés au Conseil par les alinéas 16a), b), c) et f.1);
>
> a.1) celui d'interpréter et d'appliquer les lois relatives à l'emploi et de rendre les ordonnances qu'elles prévoient, même dans les cas où elles entrent en conflit avec la convention collective;
>
> a.2) celui de rendre les ordonnances provisoires qu'il juge indiquées;
>
> a.3) celui de tenir compte des observations présentées sous une forme qu'il juge indiquée ou que les parties acceptent;

(a.4) the power to expedite proceedings and to prevent abuse of the arbitration process by making the orders or giving the directions that the arbitrator or arbitration board considers appropriate for those purposes; and

(b) power to determine any question as to whether a matter referred to the arbitrator or arbitration board is arbitrable.

(1.1) The arbitrator or arbitration board may extend the time for taking any step in the grievance process or arbitration procedure set out in a collective agreement, even after the expiration of the time, if the arbitrator or arbitration board is satisfied that there are reasonable grounds for the extension and that the other party would not be unduly prejudiced by the extension.

...

61. An arbitrator or arbitration board shall determine their own procedure, but shall give full opportunity to the parties to the proceeding to present evidence and make submissions to the arbitrator or arbitration board.

a.4) celui de rendre les ordonnances ou de donner les directives qu'il juge indiquées pour accélérer les procédures ou prévenir le recours abusif à l'arbitrage;

b) celui de décider si l'affaire qui lui est soumise est susceptible d'arbitrage.

(1.1) L'arbitre ou le conseil d'arbitrage peut proroger tout délai - même expiré - applicable aux procédures de grief ou à l'arbitrage prévu par la convention collective s'il est d'avis que la prorogation est justifiée et ne porte pas atteinte indûment aux droits de l'autre partie.

...

61. L'arbitre ou le conseil d'arbitrage établit sa propre procédure; il est toutefois tenu de donner aux parties toute possibilité de lui présenter des éléments de preuve et leurs arguments.

[44] The arbitrator therefore had all the necessary powers to conduct the proceedings and award the remedies requested in the grievances. His powers included the extension of time limits, which would have allowed the complainants to apply for an amendment. It should also be noted that the *Code* provides that arbitrators may rule on their jurisdiction to determine a matter submitted to them. In the present case, the arbitrator found that he did not have the jurisdiction to award interest, the additional compensation provided by the *Civil Code of Quebec*, and non-monetary damages. It is not up to the Board to intervene on this issue.

[44] L'arbitre disposait donc de tous les pouvoirs nécessaires pour mener les procédures et faire droit aux redressements formulés dans les griefs, dont la prorogation de tout délai, ce qui aurait permis aux plaignants de faire une demande d'amendement. Il est aussi à noter que le *Code* prévoit que l'arbitre peut statuer sur sa compétence de décider d'une affaire qui lui est soumise. Dans le cas présent, l'arbitre a été d'avis qu'il n'avait pas compétence pour accorder les intérêts, l'indemnité additionnelle prévue au *Code civil du Québec* et les dommages non pécuniaires. Il ne revient pas au Conseil d'intervenir sur cette question.

[45] In addition, the complainants have already had recourse from the civil courts and costs were awarded or dismissed in each instance. The Board is not an alternative or parallel forum to have an arbitral award judicially reviewed or for obtaining remedies dismissed by higher courts.

[45] De plus, les plaignants se sont déjà prévalus de leurs recours devant les tribunaux civils, et les frais ont été accordés ou refusés dans chaque instance. Le Conseil n'est pas un forum alternatif ou parallèle à une demande de contrôle judiciaire d'une sentence arbitrale ou pour obtenir des redressements refusés par les tribunaux de plus haute instance.

[46] As a second part of their application, the complainants are trying to obtain a make-whole order for interest, additional compensation and non-monetary damages in compensation for the fact that the union allegedly continued to violate the *Code* after the Board rendered its decision. They submit that the union participated as an interested party in the arbitration proceeding dealing with the complainants' grievances, that it objected to the remedies requested, and filed motions to dismiss the complainants' application for judicial review. They argue that their situation is like

[46] Comme deuxième volet de leur demande, les plaignants tentent d'obtenir une ordonnance de réparation pour les intérêts, en indemnité additionnelle et en dommages non pécuniaires en compensation pour le fait que le syndicat aurait continué à violé le *Code* après que le Conseil a rendu sa décision. Ils allèguent que le syndicat a participé comme partie intéressée à la procédure d'arbitrage des griefs des plaignants, qu'il s'est opposé au redressement demandé, et qu'il a présenté des requêtes en irrecevabilité à la demande de contrôle judiciaire des plaignants. Ils plaident que leur

that in *Brian L. Eamor*, *supra*, and that the Board should follow that model of remedies.

[47] In *Brian L. Eamor*, *supra*, the Board allowed a complaint of failure to represent filed by an Air Canada pilot against his union, on the grounds that the union refused to ensure that the complainant had independent representation, while neglecting to reveal its clear conflict of interest as the party that informed the employer about the complainant's wrongdoing, which led to the complainant's dismissal. The Board regarded as determinative the fact that the union hid this information from the complainant throughout the arbitration proceeding. The Board ordered the union to reimburse the complainant for all the legal fees and reasonable expenses incurred for the hearing into his complaint before the Board, the processing of his grievance and the arbitration hearing, including the fees and costs of attending all the meetings held during the processing of his grievance. It reserved the right to order **other remedies**.

[48] Although there are similar circumstances between *Brian L. Eamor*, *supra*, and the present matter, there is one specific fact that distinguishes them. In *Brian L. Eamor*, *supra*, the Board was seized of the matter after the arbitral award was issued and, therefore, the Board was able to see the conflict of interest that riddled the whole matter. In view of these facts, the Board declared itself without jurisdiction to order a new arbitration, but awarded the costs already incurred and reserved the right to order other remedies after certain legal recourses had been exhausted. The findings in *Brian L. Eamor*, *supra*, read as follows:

> We believe it is in the best labour relations interests of all the parties if we withhold our determination with respect to the remaining issue of damages - as well as any legal fees and expenses which relate to Eamor's judicial review application before the British Columbia Supreme Court - until after the decision of the British Columbia Supreme Court in the judicial review application, and the parties have been given an opportunity to address the Board with respect to the same.
>
> With that goal in mind **the Board, pursuant to section 20 of the *Code***, will retain jurisdiction with respect to the implementation of its order as above, **and to the ordering of a further remedy herein. We direct that the hearing of this matter be reconvened, if necessary**, following the decision of the British Columbia Supreme Court in Eamor's judicial review application, or if no decision is forthcoming upon the

situation est semblable à l'affaire *Brian L. Eamor*, précitée, et que le Conseil devrait s'inspirer des mêmes redressements.

[47] Dans l'affaire *Brian L. Eamor*, précitée, le Conseil a accueilli une plainte de défaut de représentation déposée par un pilote d'Air Canada à l'encontre de son syndicat, au motif que ce dernier avait refusé d'assurer au plaignant une représentation indépendante, en négligeant de dévoiler le conflit d'intérêts évident dans lequel il se trouvait par rapport à son rôle de délateur du méfait ayant conduit au congédiement du plaignant. Le Conseil a retenu comme déterminant que le syndicat avait caché ce fait au plaignant pendant le cours de l'instance devant l'arbitre. Le Conseil a alors ordonné au syndicat de rembourser au plaignant tous les frais juridiques et dépenses raisonnables qu'il avait dû engager pour l'audition de sa plainte devant le Conseil, l'instruction de son grief et l'audience d'arbitrage, y compris les frais et coûts découlant de sa présence à toutes les réunions tenues pendant l'instruction de son grief. Il s'est réservé le droit d'ordonner **d'autres redressements**.

[48] Bien qu'il y ait des circonstances semblables entre l'affaire *Brian L. Eamor*, précitée, et la présente instance, il y a un fait particulier qui les distingue. Dans l'affaire *Brian L. Eamor*, précitée, le Conseil a été saisi de l'affaire après que soit rendue la sentence arbitrale et, donc, le Conseil a été à même de constater le conflit d'intérêts qui a imprégné toute cette affaire. À la lumière de ces faits, le Conseil s'est déclaré incompétent pour ordonner un nouvel arbitrage, mais a accordé les frais déjà encourus et s'est réservé le droit d'ordonner d'autres redressements après que soient épuisés certains recours judiciaires. Les conclusions du Conseil dans *Brian L. Eamor*, précitée, se lisent comme suit:

> À notre avis, il est dans le meilleur intérêt des relations de travail de toutes les parties en cause de nous prononcer sur la question des dommages-intérêts ainsi que sur les frais juridiques et dépenses liés à la demande de révision judiciaire présentée par M. Eamor devant la Cour suprême de la Colombie-Britannique seulement après que ce tribunal aura rendu sa décision et que les parties auront eu l'occasion de faire valoir leurs arguments devant le Conseil à cet égard.
>
> Cet objectif à l'esprit, **le Conseil, en vertu de l'article 20 du *Code***, se réserve le droit de mettre à exécution l'ordonnance ci-dessus **et d'ordonner d'autres mesures de redressement au besoin. Nous ordonnons la reprise, le cas échéant, de l'audition de cette affaire** après que la Cour suprême de la Colombie-Britannique aura rendu sa décision dans la demande de révision judiciaire présentée par M. Eamor ou, à défaut

application of any party, in order to provide the parties with an opportunity to address the issue of damages, if any, payable to Eamor as well as any further costs and expenses.

(pages 109; 51; and 143,384; emphasis added)

[49] In the present matter, the Board concluded that there had been a conflict of interest for the union in representing the complainants **before** the matter was referred to arbitration, and the remedies ordered were the consequence of union failure to display "the transparency and integrity of conduct that is required by the duty of fair representation" towards the complainants. The Board also explained in its decision (on pages 18 and 19) that in awarding legal costs it was ordering more than just a procedural remedy.

[50] Following the Board's decision, the parties agreed to appoint a new arbitrator, apparently at the suggestion of counsel for the complainants, and chose the arbitrator proposed by the complainants. Since the complainants' grievances involved the rights of other employees, the union ensured that these other employees had experienced counsel to look after their interests. The union then assumed the cost of legal fees for counsel for both groups of employees, as well as for its own counsel. All interested parties were therefore represented by experienced counsel.

[51] In the arbitral award on the admissibility of the complainants' claims for interest, non-monetary damages and additional compensation, the arbitrator dealt with these as an issue of law and identified what he considered to be the "contentious" points:

- Do the complainants have a right to "extra-contractual," non-monetary, moral damages (excluding lost wages)?
- Can the arbitrator now award interest on the amounts resulting from his March 3, 2000 award?
- Can the arbitrator now award the additional compensation in the *Civil Code of Québec*?
- Is the arbitrator *functus officio*?
- If the arbitrator grants the complainants' requests, would he be adjudicating *ultra petita*?

The undersigned has carefully considered these submissions and their appendices (doctrine and case law), but he does not intend to go over them one by one, **because providing an overall response on the principles at stake is more than enough, especially since these principles are extremely well**

d'une décision, jusqu'à ce que l'une ou l'autre des parties le demande, pour qu'elles puissent faire valoir leurs arguments sur les dommage-intérêts, le cas échéant, payables au plaignant ainsi que tout autre coût ou dépense.

(pages 109; 51; et 143,384; c'est nous qui soulignons)

[49] Dans la présente instance, le Conseil a conclu qu'il y avait eu conflit d'intérêts du syndicat dans la représentation des plaignants **avant** que l'affaire ne soit renvoyée à l'arbitrage, et les redressements ordonnés relèvent de la constatation que le syndicat n'avait pas eu, à l'égard des plaignants, «le comportement transparent et intègre qu'exige le devoir de représentation juste». Le Conseil a expliqué également dans sa décision (aux pages 18 et 19) qu'il accorde plus qu'un simple redressement de procédure en accordant les frais de représentation.

[50] Par suite de la décision du Conseil, les parties ont convenu de désigner un nouvel arbitre, apparemment à la suggestion du procureur des plaignants, et ont choisi l'arbitre proposé par les plaignants. Comme les griefs des plaignants mettaient en cause les droits d'autres employés, le syndicat a fait en sorte que ces autres employés aient un procureur d'expérience pour veiller à leurs intérêts. Le syndicat assumait alors les frais des procureurs des deux groupes d'employés en plus des frais de son propre procureur. Toutes les parties intéressées étaient alors représentées par des procureurs chevronnés.

[51] Dans la sentence arbitrale portant sur l'admissibilité des réclamations des plaignants sur les intérêts, les dommages non pécuniaires et sur l'indemnité additionnelle, l'arbitre en traite comme une question de droit et identifie ce qu'il considère les points devenus «litigieux»:

- Les plaignants ont-ils droit à des dommages «extra-contractuels» non pécuniaires, moraux (excluant le salaire perdu)?
- L'arbitre peut-il maintenant accorder des intérêts sur les sommes que donnera sa décision du 3 mars 2000?
- L'arbitre peut-il maintenant accorder l'indemnité additionnelle du *Code civil du Québec*?
- L'artitre est-il *functus officio*?
- L'arbitre, s'il faisait droit aux demandes des plaignants, adjugerait-il *ultra-petita*?

Le soussigné a étudié ces plaidoyers et leurs annexes (doctrine et jurisprudence) avec soin, mais il n'entend pas les reprendre un à un, **car leur apporter une réponse globale sur les principes mêmes en jeu est amplement suffisant surtout et compte tenu que ces mêmes principes sont archiconnus et**

known and unanimously supported in current doctrine and case law.

(translation; emphasis added)

[52] The arbitrator's remarks are sufficiently clear for the Board to conclude that even though the union presented a position contrary to that of the complainants', the arbitrator dealt with the broader issue of the admissibility of such claims of remedy in accordance with principles that he called "extremely well known and unanimously supported in current doctrine and case law." Consequently, the Board considers that, in the instant case, the union could take a position on an issue of law that was not necessarily identical to the complainants' without necessarily being in a conflict of interest situation.

[53] In addition, the arbitrator's grounds for declaring himself without jurisdiction are specifically related to the complainants' failure, and not to the position taken by the union in objecting to the remedies claimed. The arbitrator relies first and foremost on the wording of the grievance to justify his decision:

> As for the others, i.e., those of May 18 and June 1, 1993, the order and the disposition are complete. Furthermore, it led to a hearing on the method to be used to compensate the complainants for the loss incurred by their being moved to the bottom of Overland's seniority list, instead of the correct application of article 10.3(a) of the collective agreement.
>
> None of these grievances claim anything other than putting each of the former Inter-City employees, the complainants in this matter, back in his legitimate ranking, and this is what the arbitration board did, recognizing that the employer, with the agreement of the union, had not correctly exercised the rights of the 19 complainants under article 10.3(a), and the monetary compensation directly attributable to this violation was granted to them.
>
> Reserving jurisdiction over the *quantum* does not open a Pandora's box that would allow for adding conclusions or claims to the original grievances. The undersigned has ruled on these; the second decision of February 15, 2001 only helps the parties to choose a fair way of recognizing what the income of the former Inter-City employees would have been if article 10.3(a) had been complied with.
>
> Even so, we must understand that these grievances were filed in May and June of 1993 and that their outcome was not known until March 3, 2000, with the arbitrator's first decision. From the beginning up to that date, there was no request for an amendment to add claims to or correct errors in the grievances. The basis was always the same, the employees did not get their seniority recognized and they were asking Local 106 to assert their rights in that regard. The undersigned ruled definitively on their rights, and he cannot now entertain demands and claims

font une belle unanimité en doctrine et jurisprudence aujourd'hui.

(c'est nous qui soulignons)

[52] Ces propos de l'arbitre sont suffisamment clairs pour que le Conseil puisse en tirer la conclusion que même si le syndicat a présenté une position contradictoire à celle des plaignants, l'arbitre a traité de la question plus large de l'admissibilité de telles réclamations de redressement, conformément à ce qu'il appelle des «principes... archiconnus et font une belle unanimité en doctrine et jurisprudence aujourd'hui». Par conséquent, le Conseil estime que, sur une question de droit, le syndicat pouvait, en l'espèce, adopter une position qui n'était pas nécessairement identique à celle des plaignants sans pour autant être en situation de conflit d'intérêts.

[53] De plus, les motifs de l'arbitre pour se déclarer sans compétence sont explicitement reliés au manquement des plaignants et non à la position prise par le syndicat de s'opposer aux redressements réclamés. L'arbitre se fonde d'abord et avant tout sur le libellé du grief pour justifier sa décision:

> Quant aux autres, c'est-à-dire ceux du 18 mai et du 1er juin 1993, l'ordonnance et le dispositif sont complets. Il a d'ailleurs mené à une audition sur la méthodologie à employer pour compenser les plaignants de la perte que leur avait fait encourir leur déplacement à la fin de la liste d'ancienneté d'Overland, au lieu de l'application correcte de l'article 10.3 a) de la convention collective.
>
> Aucun de ces griefs ne réclame autre chose que le replacement au rang légitime de chacun des ex-Inter-City, les plaignants en l'instance, et c'est ce que le tribunal d'arbitrage a fait, reconnaissant que l'Employeur n'avait pas, de l'accord du Syndicat, exercé correctement le droit des 19 plaignants en vertu de l'article 10.3 a), et la compensation monétaire directement attribuable à cette violation leur était accordée.
>
> Une réserve sur le *quantum* n'ouvre pas une boîte de Pandore qui permettrait d'ajouter des conclusions ou des réclamations aux griefs initiaux. Le soussigné a statué sur ceux-ci, la deuxième décision du 15 février 2001 ne vient qu'aider les parties en choisissant un moyen équitable de reconnaître quels auraient été les revenus des ex-employés Inter-City si l'article 10.3 a) de la convention collective avait été respecté.
>
> Il faut quand même comprendre qu'il s'agit de griefs portés en mai et juin 1993 et qui n'ont connu leur aboutissement que le 3 mars 2000 par la première décision rendue par l'arbitre. Depuis le début jusqu'à cette date, il n'y a pas eu de demande d'amendement pour ajouter des points de réclamation ou corriger des erreurs aux griefs. La base a toujours été la même, les employés n'ont pas eu la reconnaissance de leur ancienneté et ils demandaient au Local 106 de faire valoir leurs droits à cet égard. Le soussigné a statué définitivement sur leurs droits et

that were never made before the decision was issued on March 3, 2000.

An arbitral award cannot serve as a springboard, under the pretext that the arbitrator has reserved jurisdiction over the *quantum*, to introduce completely new demands that perhaps would never even have been allowed in a timely request for amendment.

Here we have two grievances separated by less that 15 days - the one on May 18, 1993, and the other on June 1, 1993 - that for all practical purposes claim that the seniority of each of the 19 complainants must be observed. One grievance alone singles out a particular right, the June 1, 1993 grievance dealing with a misunderstanding or a violation of the collective agreement concerning the vacation owed to the 19 complainants.

This is the only known instance of particularization.

It would certainly be contrary to the arbitrator's jurisdiction if a decision with a clear disposition became a source of claims that were unforeseen, or unforeseeable when the grievance was filed, and above all, unforeseeable when the arbitrator signed his decision and informed the parties.

In the matter under consideration, before the March 3, 2000 decision, there was no request for interest (none was awarded), no request for additional compensation as is known in Quebec civil law (none was requested nor awarded), and nor was there, at that date, a written request constituting a grievance or an amendment to the grievances claiming specific damages and interest for each of the 19 complainants (it was not ruled on in the decision of March 3, 2000, and it was not awarded).

The decision of March 3, 2000 was complete in itself, even if later, at the request of the parties, the arbitrator ruled on the *quantum* due to the complainants because their seniority had not been observed. This was a thoroughly ordinary *quantum*, i.e., asking what would the complainants' wages have been if they had been given their seniority ranking right away. No other issue was raised then and there, except for the vacation issue.

Consequently, the arbitrator must declare himself *functus officio*, and declare as well that if he decided to hear all these questions of interest, additional compensation and non-monetary damages, he would be awarding more than was requested of him in the three original grievances.

The two decisions already rendered are complete in themselves; they respond to the grievances as they were filed and they must hold.

Consequently, the objections are allowed and the arbitrator declares himself without jurisdiction to adjudicate new requests for interest, additional compensation and non-monetary damages.

(translation)

[54] In view of these remarks, the Board considers that the position taken before it as to the union's negligence

il ne peut aujourd'hui entretenir des demandes, des réclamations qui n'ont jamais été faites avant que ne soit rendue la décision du 3 mars 2000.

Une décision arbitrale ne peut servir de tremplin, sous prétexte que l'arbitre s'est réservé juridiction sur le *quantum*, pour y introduire des demandes complètement nouvelles et qui n'auraient peut-être même pas été acceptées sur une demande d'amendement faite en temps utile.

Ici, nous avons deux griefs séparés par moins de 15 jours dans le temps, savoir celui du 18 mai 1993 et celui du 1er juin 1993, qui réclament, à toutes fins utiles, le respect de l'ancienneté pour chacun des 19 plaignants. Un seul grief viendra particulariser un droit, celui du 1er juin 1993 portant sur une mésentente ou une violation de la convention collective eu égard aux vacances dues aux 19 plaignants.

Ce sera là la seule particularisation connue.

Il irait certainement à l'encontre de la compétence arbitrale qu'une décision au dispositif clair devienne source de réclamations imprévues ou imprévisibles au moment où le grief a été déposé et sur tout au moment où l'arbitre signe sa décision et la fait connaître aux parties.

Dans le cas sous étude, il n'y a pas eu, avant la décision du 3 mars 2000, de demande d'intérêts (il n'en a pas été accordé), de demande de l'indemnité additionnelle telle que connue en droit civil québécois (il n'en a pas été demandé et accordé) et il n'y avait pas davantage à cette date de demande écrite constituant grief ou amendement aux griefs réclamant des dommages et intérêts particularisés pour chacun des 19 plaignants (il n'en a pas été statué dans la décision du 3 mars 2000 et il n'en a pas été accordé).

La décision du 3 mars 2000 était complète en elle-même, quitte à ce que plus tard, sur demande des parties, l'arbitre tranche sur le *quantum* dû aux plaignants par le fait que leur ancienneté n'avait pas été respectée. Il s'agissait là d'un *quantum* tout à fait ordinaire, savoir se poser la question de quels auraient été les revenus des 19 plaignants s'ils avaient été tout de suite placés à leur rang d'ancienneté. Aucune autre question n'était là et alors soulevée, sauf celle portant sur les vacances.

En conséquence, l'arbitre doit se déclarer *functus officio*, déclarer davantage qu'il adjugerait au-delà de ce qui lui est demandé dans les trois griefs initiaux s'il décidait d'entendre toutes ces question d'intérêts, de l'indemnité additionnelle et de dommages non pécuniaires.

Les deux décisions déjà rendues sont complètes en elle-mêmes, répondaient aux griefs tels que posés et elles doivent tenir.

En conséquence, les objections sont accueillies et l'arbitre se déclare sans compétence pour adjuger des nouvelles demandes en intérêts, en indemnité additionnelle et en dommages non pécuniaires.

(*sic*)

[54] À la lumière de ces propos, le Conseil estime que la position prise devant lui quant à la négligence du

over the wording of the grievances and the right to interest, additional compensation and non-monetary damages is the same as it was before the arbitrator, and is therefore *res judicata*.

[55] The Board also finds that the civil courts have ruled on the *quantum*, and it is not up to the Board to rule on the union's position or the effect of the union's conduct before these courts. The Board also finds that the complainants have exhausted their recourse concerning the union's duty of fair representation and obtained all the remedies they could hope for, given the labour-relations objectives set out in the *Code*.

[56] In this regard, Justice l'Heureux-Dubé, in *Gendron* v. *Supply and Services Union of the Public Service Alliance of Canada, Local 50057*, [1990] 1 S.C.R. 1298, discusses the duty of fair representation and labour law remedies that are much more appropriate than the award of damages:

> ... At common law, courts were restricted to an award of damages, whereas under the *Canada Labour Code* a broad range of remedies designed to "make whole" are available. The range of remedies recognizes that often an award of damages will only go a short distance in remedying the effects of a breach. Parliament has substituted a broad, comprehensive, remedial scheme much superior to an award of damages available at common law. ...
>
> (page 1318)

[57] In the instant case, the Board considers that having obtained their rightful order of seniority following the employer's sale of business, the complainants obtained a make-whole remedy for the union's breach of its duty of fair representation. Section 99(2) of the *Code* gives the Board the power to issue any equitable order to achieve the fulfilment of the objectives of Part I of the *Code*. It follows from this principle that the Board has the power to return the aggrieved party to the situation it was in before the breach, which was done in this case by referring the grievances to arbitration. The exercise of this power makes it possible to combine a remedy that re-establishes sound labour relations with appropriate compensation for the losses incurred as a result of the union's actions.

[58] For these reasons, the Board dismisses the complaint of unfair labour practice filed pursuant to

syndicat sur le libellé des griefs et le droit à des intérêts, l'indemnité additionnelle et les dommages non pécuniaires est la position identique à celle prise devant l'arbitre et qu'il s'agit de chose jugée.

[55] Le Conseil juge également que les tribunaux civils se sont prononcés sur la question du *quantum* et qu'il ne revient pas au Conseil de se prononcer sur la position du syndicat ou l'effet de la conduite du syndicat devant ces tribunaux. Le Conseil est aussi d'avis que les plaignants ont épuisé tous leurs recours concernant l'obligation de représentation juste du syndicat et qu'ils ont obtenu tous les redressements qu'ils pouvaient espérer, compte tenu des objectifs de relations de travail prévus par le *Code*.

[56] À ce titre, la juge l'Heureux-Dubé, dans l'affaire *Gendron* c. *Syndicat des approvisionnements et services de l'Alliance de la Fonction publique du Canada, section locale 50057*, [1990] 1 R.C.S. 1298, traite du devoir de représentation juste et de l'existence en droit du travail de redressements beaucoup plus appropriés que l'attribution de dommages-intérêts:

> ... En common law, les tribunaux ne pouvaient accorder que des dommages-intérêts, alors que le *Code canadien du travail* prévoit un large éventail de réparations «intégrales». L'éventail des redressements reconnaît que souvent l'attribution de dommages-intérêts remédiera peu aux effets d'un manquement. Le Parlement a substitué un régime de redressements général et complet de beaucoup supérieur à l'attribution de dommages-intérêts prévue en common law...
>
> (page 1318)

[57] En l'espèce, le Conseil estime qu'ayant obtenu l'ordre d'ancienneté qui leur revenait à la suite de la vente d'entreprise de l'employeur, les plaignants ont obtenu un redressement intégral de la violation de l'obligation de représentation juste du syndicat. Le paragraphe 99(2) du *Code* accorde au Conseil le pouvoir de rendre une ordonnance qu'il est juste de rendre afin d'assurer la réalisation des objectifs de la Partie I du *Code*. Il découle de ce principe que le Conseil a le pouvoir de remettre la partie lésée dans l'état où elle se trouvait avant la violation, ce qui a été fait dans l'instance en renvoyant les griefs à l'arbitrage. L'exercice de ce pouvoir permet d'associer un redressement qui rétablit de saines relations de travail tout en compensant de façon appropriée pour la perte subie en raison des agissements du syndicat.

[58] Pour ces motifs, le Conseil rejette la plainte de pratiques déloyales en vertu de l'article 37 du *Code*

section 37 of the *Code* as unfounded and declares itself without jurisdiction to determine the issue of interests, additional compensation, non-monetary damages and other legal costs claimed by the complainants regarding the decision in *Rosaire Dufour et al.*, *supra*.

comme étant sans fondement et se déclare sans compétence pour décider de la question des intérêts, de l'indemnité additionnelle, des dommages non pécuniaires et des autres frais judiciaires réclamés par les plaignants en regard de la décision *Rosaire Dufour et autres*, précitée.

CASES CITED

Chandler v. *Alberta Association of Architects*, [1989] 2 S.C.R 848

Dufour (Rosaire) et al. (1998), 107 di 38; and 45 CLRBR (2d) 295 (CLRB no. 1229)

Eamor (Brian L.) (1996), 101 di 76; 39 CLRBR (2d) 14; and 96 CLLC 220-039 (CLRB no. 1162)

Gendron v. *Supply and Services Union of the Public Service Alliance of Canada, Local 50057*, [1990] 1 S.C.R. 1298

Ontario Library Services-North and *C.U.P.E., Loc. 2855 (Re)* (2002), 114 L.A.C. (4th) 322 (Howes)

AFFAIRES CITÉES

Chandler c. *Alberta Association of Architects*, [1989] 2 R.C.S. 848

Dufour (Rosaire) et autres (1998), 107 di 38; et 45 CLRBR (2d) 295 (CCRT n° 1229)

Eamor (Brian L.) (1996), 101 di 76; 39 CLRBR (2d) 14; et 96 CLLC 220-039 (CCRT n° 1162)

Gendron c. *Syndicat des approvisionnements et services de l'Alliance de la Fonction publique du Canada, secion locale 50057*, [1990] 1 R.C.S. 1298

Ontario Library Services-North and *C.U.P.E., Loc. 2855 (Re)* (2002), 114 L.A.C. (4th) 322 (Howes)

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 5-03

Reasons for decision

Rogers Radio (CJMX-FM),
applicant,
and
Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada,
respondent.

Board File: 23704-C

CITED AS: Rogers Radio (CJMX-FM)

Decision no. 246
September 26, 2003

This is an application for reconsideration of a Board decision.

Reconsideration - Evidence - Procedural issues - This is a reconsideration of a decision from a panel of the Board in respect of a decision issued in relation to certain procedural issues arising at the commencement of a hearing - The Board had considered a preliminary motion by the union that the Board not hear the evidence of a witness proposed to be called by the employer on the basis that the employer had failed to comply with the *Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001* (the *2001 Regulations*) - The Board granted the motion and the witness was not heard - The reviewing panel is of the view that the initial panel was correct in its finding that there was failure to comply with the requirement of the *2001 Regulations* - At the same time, while it is true that the *2001 Regulations*, if strictly applied, would prevent the trier of fact from considering relevant facts, broader considerations, including the integrity of the hearing process itself, should also receive attention - The reviewing panel is of the view that great caution is merited in such circumstances where the evidence being considered for exclusion is *prima facie* crucial and where substantial prejudice is possible or apprehended - In considering the relevant factors, the Board must give overriding priority to the integrity of its own hearing process - The present panel therefore remits the matter back to the original panel to reconsider the exclusion of the evidence of concern - The factors to be considered should also include a broad consideration as to whether, in view of the development of the matter and all the relevant circumstances, the hearing of the testimony

Motifs de décision

Rogers Radio (CJMX-FM),
requérante,
et
Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier,
intimé.

LIBRARY
MAR 0 1 2005

Dossier du Conseil: 23704-C

CITÉ: Rogers Radio (CJMX-FM)

Décision n° 246
le 26 septembre 2003

Il s'agit d'une demande de réexamen d'une décision rendue par le Conseil.

Réexamen - Preuve - Questions de procédure - Il s'agit d'une demande de réexamen d'une décision rendue par un autre banc du Conseil sur certaines questions de procédure soulevées au début de l'audience - Le Conseil s'était prononcé sur la requête préliminaire du syndicat, qui lui demandait de ne pas entendre le témoignage d'une personne que l'employeur voulait faire comparaître, parce que l'employeur ne s'était pas conformé au *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles* (le *Règlement de 2001*) - Le Conseil a accueilli la requête et le témoin n'a pas comparu - Le banc de révision est d'avis que le banc initial avait conclu à juste titre que l'employeur ne s'était pas conformé aux exigences du *Règlement de 2001* - Il est vrai, bien sûr, qu'une application stricte du *Règlement de 2001* interdirait au juge des faits de tenir compte de certains faits pertinents, mais des considérations plus générales incluant celle de l'intégrité de la procédure d'audience elle-même devraient aussi entrer en ligne de compte - Le banc de révision est d'avis qu'une grande prudence s'impose dans les circonstances où la preuve dont on demande l'exclusion est à première vue cruciale et où la partie qui ne pourrait pas la produire pourrait certainement ou vraisemblablement en subir un grand préjudice - Pour tenir compte de tous les facteurs pertinents, le Conseil doit accorder la première priorité à la préservation de l'intégrité de sa propre procédure d'audience - Le banc de révision renvoie donc cette affaire au banc initial pour qu'il réévalue sa décision d'exclure la preuve contestée - Les facteurs dont il devrait tenir compte

should necessarily form a part of the relevant hearing process.

devraient aussi comprendre une analyse globale de la question de savoir si, compte tenu de l'évolution du dossier et de toutes les circonstances pertinentes, l'audition du témoignage devrait nécessairement faire partie de la procédure d'audience pertinente.

The present reconsideration panel of the Board was composed of Mr. J. Paul Lordon, Q.C., Chairperson, Ms. Julie M. Durette and Mr. Edmund E. Tobin, Vice-Chairpersons.

Le banc de révision du Conseil était composé de M^{e} J. Paul Lordon, c.r., Président, ainsi que de M^{e} Julie M. Durette et de M^{e} Edmund E. Tobin, Vice-présidents.

Counsel of Record

Mr. Howard A. Levitt, for Rogers Radio (CJMX-FM); Mr. Michael A. Church, for the Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada.

Procureurs inscrits au dossier

M^{e} Howard A. Levitt, pour Rogers Radio (CJMX-FM); M^{e} Michael A. Church, pour le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier.

These reasons for decision were written by Mr. J. Paul Lordon, Q.C., Chairperson.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M^{e} J. Paul Lordon, c.r., Président.

[1] This is a reconsideration of a decision from a panel of the Board in respect of a decision issued on April 25, 2003, in *Rogers Radio (CJMX-FM)*, [2003] CIRB no. 227, in relation to certain procedural issues arising at the commencement of a hearing. The parties were Rogers Radio (CJMX-FM) (Rogers) and the Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada (CEP).

[1] Il s'agit d'un réexamen de la décision rendue le 25 avril 2003 par un autre banc du Conseil dans *Rogers Radio (CJMX-FM)*, [2003] CCRI n^{o} 227, sur certaines questions de procédure soulevées au début de l'audience. Les parties sont Rogers Radio (CJMX-FM) (Rogers) et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP).

[2] The application for reconsideration by counsel for Rogers was dated May 14, 2003 and filed with the Board on May 15, 2003. In the decision under reconsideration, *Rogers Radio (CJMX-FM)*, *supra*, a panel of the Board composed of Mr. Douglas G. Ruck, Q.C., Vice-Chairperson, Ms. Karen Sue Brennan and Ms. Wendy E. Dawes, Members, had considered a preliminary motion by the bargaining agent (CEP) that the Board not hear the evidence of a witness proposed to be called to give evidence by the applicant employer, Rogers, on the basis that Rogers had failed to comply with the *Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001* (the *2001 Regulations*). It had been alleged that Rogers had failed to file a complete list of witnesses to be called, together with a summary of the evidence expected to be provided on issues in the application, response or reply, as required by section 27 of the *2001 Regulations* (a "will-say statement").

[2] La demande de réexamen a été présentée par le procureur de Rogers le 15 mai 2003, bien qu'elle soit datée du 14 mai 2003. Dans la décision qui fait l'objet du réexamen, *Rogers Radio (CJMX-FM)*, précitée, un banc du Conseil composé de M^{e} Douglas G. Ruck, c.r., Vice-président, ainsi que de M^{mes} Karen S. Brennan et Wendy E. Dawes, Membres, s'est prononcé sur la requête préliminaire de l'agent négociateur (le SCEP) lui demandant de ne pas entendre le témoignage d'une personne que l'employeur requérant, Rogers, voulait faire comparaître, parce que Rogers ne s'était pas conformée au *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles* (le *Règlement de 2001*). Le procureur du SCEP avait allégué que Rogers n'avait pas présenté une liste complète des témoins cités, accompagnée d'une déclaration sommaire de l'information que chacun était censé fournir sur les questions soulevées par la demande, la réponse ou la réplique, comme le prescrit l'article 27 du *Règlement de 2001* (une «déclaration résumant un témoignage anticipé»).

[3] It is not open to contest that Rogers did propose for the first time to call a witness, and did file a will-say

[3] Il n'est pas contesté que Rogers a déclaré pour la première fois son intention de faire comparaître un de

statement for the proposed witness, Mr. Andrew Forsyth, only one day prior to the dates scheduled for the commencement of the oral hearing in the matter. Counsel for the CEP at the commencement of the proceedings raised strong objections to the testimony of the witness in question on the basis that the *2001 Regulations* had not been complied with.

[4] The objection to Mr. Forsyth's testimony was not the only objection raised by CEP's counsel in its preliminary motion. The decision under review states that the hearing of the union's complaint was scheduled for January 28 and 29, 2003, with continuation dates for March 4 to 7, 2003. At the commencement of the hearing on January 28, 2003, counsel for the union presented its preliminary motion seeking to prevent the employer from tendering as evidence any and all responses and documents not filed in compliance with the Board's directions and *2001 Regulations*. At that time, the union was seeking a decision excluding the following:

- the employer's response on the merits of the complaint for having been filed late without requesting an extension from the Board;

- the testimony of the proposed witness (Mr. Forsyth) since the will-say statement had been filed the day prior to the commencement of the hearing;

- documents filed and served by the employer the day before the hearing; and

- documents filed on January 22, 2003, two days later than the date requested by the Board.

[5] The Board then received submissions from the parties and subsequent written submissions on the union's preliminary motion. On March 4,2003, prior to the resumption of the hearing, the Board provided the parties with its oral ruling, which was followed by the written decision presently under review. Reconsideration was requested only with respect to that aspect of the initial panel's decision relating to the exclusion of Mr. Forsyth's proposed testimony. In respect of the other aspects of the union's motion, the rulings of the initial panel generally allowed the matter to proceed despite the deficiencies of concern.

[6] The initial panel found that the employer had complied with the Board's directions and accepted the

ses témoins, en déposant une déclaration du témoignage anticipé de l'intéressé, M. Andrew Forsyth, la veille seulement de la date fixée pour le début de l'audience dans cette affaire. Le procureur du SCEP a énergiquement contesté l'admissibilité du témoignage de cette personne au début de l'audience, en déclarant que le *Règlement de 2001* n'avait pas été respecté.

[4] L'objection quant au témoignage de M. Forsyth n'était pas la seule que le procureur du SCEP ait soulevée dans sa requête préliminaire. Il est précisé dans la décision qui fait l'objet du réexamen que la plainte du syndicat devait être entendue les 28 et 29 janvier 2003 et que l'audience se poursuivrait du 4 au 7 mars 2003. Dès le début de l'audience, le 28 janvier 2003, le procureur du syndicat a présenté sa requête préliminaire pour que le Conseil refuse que l'employeur introduise en preuve toutes les réponses et tous les documents qui n'avaient pas été déposés conformément au *Règlement de 2001*. Le syndicat réclamait une décision excluant les éléments suivants:

- la réponse de l'employeur sur le bien-fondé de la plainte parce qu'elle avait été déposée après l'expiration du délai prescrit, sans que l'employeur n'ait demandé au Conseil de le proroger;

- le témoignage du témoin proposé (M. Forsyth), puisque la déclaration du témoignage anticipé n'avait été déposée que la veille de l'ouverture de l'audience;

- les documents déposés et signifiés la veille de l'ouverture de l'audience;

- les documents déposés le 22 janvier 2003, soit deux jours après l'expiration du délai fixé par le Conseil.

[5] Le Conseil avait alors entendu les observations des parties et reçu aussi plus tard les observations écrites sur la requête préliminaire du syndicat. Le 4 mars 2003, avant la reprise de l'audience, le Conseil avait communiqué aux parties sa décision de vive voix, puis les motifs de décision écrits qui font l'objet du présent réexamen. L'employeur n'a réclamé un réexamen qu'à l'égard de la partie de la décision du banc initial d'exclure le témoignage proposé de M. Forsyth. Sur les autres aspects de la requête du syndicat, la décision du banc initial revenait en général à admettre les documents et les témoignages en preuve même si l'employeur n'avait pas respecté la procédure.

[6] Le banc initial avait conclu que l'employeur s'était conformé aux directives du Conseil; il avait accepté sa

response as properly filed. With respect to the list of witnesses and book of documents, the initial panel accepted same, although they were filed two days later than the required time. With respect to the will-say statement of the proposed witness, however, the initial panel found that the filing on January 27, 2003, the day prior to the commencement of the hearing, was not in compliance with the *2001 Regulations*. The initial panel excluded Mr. Forsyth's testimony. The panel under review concluded as follows:

> [38] The Board has found that the respondent did not comply with the *2001 Regulations* in filing a witness will-say statement on the day before the hearing was scheduled to commence. It is therefore the Board's ruling that this witness and the evidence the respondent proposed to tender through this witness will not be accepted in the hearing of this matter due to the inordinate delay and the lack of compelling reasons to forgive the lateness.
>
> (*Rogers Radio (CJMX-FM)*, *supra*, page 22)

[7] It is this portion of the initial panel's decision that is under review.

[8] The reviewing panel is of the view that the initial panel was clearly correct in its finding that there was failure to comply with the requirements of the *2001 Regulations*. It is equally the case that there was an inordinate delay in proposing the witness in question and that no compelling reason had been advanced to forgive the failure to comply with the *2001 Regulations*.

[9] However, while there may have been some concern about the possibility of a deliberate manipulation of the Board's processes in the matter, given the number of items in respect of which procedural concerns were raised in the union's preliminary motion, the initial panel did not find that there was in actual fact such manipulation and it appears on a reading of *Rogers Radio (CJMX-FM)*, *supra*, that it is more probable that the reason for the failure to identify the witness to be called and to file the required will-say statement in a timely way was more due to inadequate foresight than to an attempt on the part of counsel for Rogers to intentionally and deliberately distort the Board's processes to its advantage. At the same time, it is alleged by counsel for Rogers that the ability of Rogers to present its case, and to answer the case against it, suffered prejudice because the evidence of Mr. Forsyth was not heard by the panel. It is therefore of value to consider what standards should apply to the hearing and exclusion of evidence and whether such standards,

réponse comme si elle avait été déposée conformément à ses instructions. Il a aussi accepté la liste des témoins et le recueil de la jurisprudence, même s'ils avaient été déposés deux jours après l'expiration du délai prescrit. Par contre, il a jugé que le dépôt du témoignage anticipé du témoin que l'employeur voulait faire entendre le 27 janvier 2003, soit la veille de l'ouverture de l'audience, n'était pas conforme au *Règlement de 2001*. Le banc initial a donc exclu le témoignage proposé de M. Forsyth, en concluant comme il suit:

> [38] Le Conseil a conclu que l'intimée ne s'était pas conformée au *Règlement de 2001* en déposant une déclaration résumant un témoignage anticipé la veille de la date prévue de l'ouverture de l'audience. Il détermine donc que le témoin en cause et la preuve que l'intimée se proposait de déposer par l'intermédiaire de ce témoin ne seront pas acceptés dans le cadre de l'audience sur la présente affaire en raison du retard déraisonnable et de l'absence de raisons convaincantes excusant ce retard.
>
> (*Rogers Radio (CJMX-FM)*, précitée, page 22)

[7] C'est cette partie de la décision du banc initial qu'il faut réexaminer.

[8] Le banc de révision est d'avis que le banc initial avait manifestement conclu à juste titre que l'employeur ne s'était pas conformé aux exigences du *Règlement de 2001*. Il est tout aussi vrai que Rogers avait tardé de façon déraisonnable à proposer la comparution du témoin en question et n'avait pas avancé de raisons convaincantes pour excuser son manquement au *Règlement de 2001*.

[9] Toutefois, et bien qu'on ait pu craindre une manipulation intentionnelle du Conseil dans cette affaire compte tenu du nombre de questions de procédure soulevées dans la requête préliminaire du syndicat, le banc initial n'a pas conclu à l'existence d'une telle manipulation. Il semble d'ailleurs, à la lecture de *Rogers Radio (CJMX-FM)*, précitée, qu'il est plus probable que la raison pour laquelle le procureur de l'employeur n'avait pas identifié le témoin à faire comparaître ni déposé la déclaration du témoignage anticipé requise dans le délai prescrit était plutôt attribuable à son manque de prévoyance qu'à une tentative de sa part d'influer délibérément sur la procédure du Conseil à son avantage. Cela dit, le procureur de Rogers allègue quant à lui que la capacité de la requérante de présenter ses arguments et de répondre à ceux qui étaient avancés contre elle a souffert du fait que le banc initial n'a pas entendu le témoignage de M. Forsyth. Il vaut donc la peine de nous de mander quelles normes devraient s'appliquer à

including those set out in the *2001 Regulations*, were properly applied in the present circumstances.

[10] In determining the admissibility of evidence in respect of a criminal matter, McLachlin J. of the Supreme Court in *R.* v. *Seaboyer*, [1991] 2 S.C.R. 577, stated:

> It is fundamental to our system of justice that the rules of evidence should permit the judge and jury to get at the truth and properly determine the issues. This goal is reflected in the basic tenet of relevance which underlies all our rules of evidence: see *Morris* v. *The Queen*, [1983] 2 S. C. R. 190, and *R.* v. *Corbett*, [1988] 1 S.C.R. 670. In general, nothing is to be received which is not logically probative of some matter requiring to be proved and everything which is probative should be received, unless its exclusion can be justified on some other ground. A law which prevents the trier of fact from getting at the truth by excluding relevant evidence in the absence of a clear ground of policy or law justifying the exclusion runs afoul of our fundamental conceptions of justice and what constitutes a fair trial.
>
> (page 609)

[11] Although the cited passage refers to a criminal matter, the principles cited are also fundamental to administrative justice. A party who must meet allegations against it, must be free to adduce relevant evidence in the absence of a clear ground of policy or law justifying the exclusion. The rules of natural justice and their applicability should also be considered. The decision of Lamer C.J. of the Supreme Court of Canada, speaking for a majority in *Université du Québec à Trois-Rivières* v. *Larocque*, [1993] 1 S.C.R. 475, cited to the present reconsideration panel by counsel for the applicant, considers how the rules of natural justice may affect the responsibilities in respect of relevant evidence of an administrative tribunal guided by its statutory and regulatory context. While the tribunal in *Université du Québec à Trois-Rivières* v. *Larocque*, *supra*, was an arbitral one, and not a labour board, the principles stated appear to the present panel to be equally applicable. The Chief Justice noted:

l'audition et à l'exclusion des témoignages pour déterminer si ces normes, y compris celles qu'établit le *Règlement de 2001*, ont été correctement appliquées dans les circonstances.

[10] En ce qui concerne l'admissibilité de la preuve en procédure pénale, la juge McLachlin, de la Cour suprême, a déclaré ce qui suit dans *R.* c. *Seaboyer*, [1991] 2 R.C.S. 577:

> C'est un principe fondamental de notre système de justice que les règles de preuve doivent permettre au juge et au jury de découvrir la vérité et de bien trancher les questions en litige. Cet objectif ressort du principe fondamental de la pertinence qui est à la base de toutes nos règles de preuve: voir *Morris* c. *La Reine*, [1983] 2 R.C.S. 190, et *R.* c. *Corbett*, [1988] 1 R.C.S. 670. En règle générale, rien ne doit être admis qui ne constitue pas une preuve logique d'un fait à prouver et tout ce qui est probant doit être admis, à moins de devoir être exclu pour un autre motif. Une disposition législative qui empêche le juge des faits de découvrir la vérité par exclusion d'éléments de preuve pertinents sans motif clair fondé sur un principe ou une règle de droit justifiant cette exclusion va à l'encontre de nos conceptions fondamentales de la justice et de ce qui constitue un procès équitable.
>
> (page 609)

[11] Bien que cette citation soit tirée d'un arrêt sur une affaire de droit pénal, les principes avancés sont aussi fondamentaux en droit administratif. La partie qui doit répondre aux allégations portées contre elle doit être libre de produire une preuve pertinente, sauf en l'absence d'un motif clair fondé sur un principe ou une règle de droit justifiant son exclusion. Les règles de la justice naturelle et leur applicabilité ne devraient pas non plus être négligées. L'arrêt du juge en chef Lamer, de la Cour suprême du Canada, qui s'exprimait pour la majorité de la Cour dans *Université du Québec à Trois-Rivières* c. *Larocque*, [1993] 1 R.C.S. 475, cité au présent banc de réexamen par le procureur de la requérante, se penche sur l'impact que peuvent avoir les règles de justice naturelle sur les responsabilités de détermination de la preuve pertinente par un tribunal administratif, dans le contexte législatif et réglementaire qui est le sien. Même si le tribunal administratif en cause dans *Université du Québec à Trois Rivières* c. *Larocque*, précité, était un conseil d'arbitrage et non une commission des relations du travail, les principes énoncés par la Cour semblent être tout aussi applicables aux yeux du présent banc du Conseil. Le juge en chef avait déclaré ce qui suit:

(ii) **Refusal to Admit Relevant Evidence and Natural Justice**

The only rule of natural justice with which the Court is concerned here is the right of a person affected by a decision to be heard, that is, the *audi alteram partem* rule. The question is whether there is a breach of that rule whenever relevant evidence is rejected by a grievance arbitrator. In order to answer this question, we must determine whether judicial review should be available whenever an arbitrator errs, regardless of the seriousness of his error, in declaring evidence submitted by the parties to be irrelevant or inadmissible.

The difficulty of this question arises from the tension existing between the quest for effectiveness and speed in settling grievances on the one hand, and on the other preserving the credibility of the arbitration process, which depends on the parties' believing that they have had a complete opportunity to be heard. Professor Ouellette speaks in this regard of the [TRANSLATION] "...perpetual contradiction between freedom of operation and its necessary procedural aspects" (Y. Ouellette, "Aspects de la procédure et de la preuve devant les tribunaux administratifs" (1986), 16 *R.D.U.S.* 819, at p. 850). Professor Evans also states:

"There is a certain tension between the proposition that an administrative tribunal, even if required to hold an adjudicative-type hearing, is not bound by the whole body of the law of evidence applied in proceedings in courts of law, and the imposition of a duty to decide in a procedurally fair manner.

(J. M. Evans et al.; *Administrative Law* (3rd ed. 1989), at p. 452)"

For this reason, the question before the Court cannot simply be answered, as the appellant suggests, by reference to s. 100.2 of the *Labour Code*, which provides:

"**100.2 [Inquiry into grievance] The arbitrator shall proceed with all dispatch with the inquiry into the grievance and, unless otherwise provided in the collective agreement, in accordance with such procedure and mode of proof as he deems appropriate.**"

The appellant argued that this provision gave a grievance arbitrator exclusive jurisdiction to decide on the relevance of the evidence presented to him and that his decisions in this regard are consequently beyond the scope of judicial review except in the event of patently unreasonable error.

This argument cannot be accepted. Section 100.2 of the *Labour Code* does give a grievance arbitrator complete autonomy in dealing with points of evidence and procedure; but the rule of autonomy in administrative procedure and evidence, widely accepted in administrative law, has never had the effect of limiting the obligation on administrative tribunals to observe the requirements of natural justice. This is what Professor Ouellette says in this regard, *supra*, at p. 850:

"[TRANSLATION] ... the major decisions which formulated the principle of the independence of administrative evidence

(ii) **Refus d'une preuve pertinente et justice naturelle**

Le seul principe de justice naturelle qui nous concerne en l'espèce est le droit de la personne concernée par une décision de se faire entendre pour faire valoir son point de vue, c'est-à-dire, la règle *audi alteram partem*. Il s'agit de savoir si, chaque fois qu'une preuve pertinente est rejetée par un arbitre de griefs, il y a violation de cette règle. Afin de répondre à cette question, il faut se demander s'il doit y avoir ouverture au contrôle judiciaire chaque fois qu'un arbitre se trompe, quelle que soit la gravité de son erreur, en déclarant non pertinente ou non admissible une preuve soumise par les parties.

La difficulté de cette question tient à la tension qui existe entre la recherche de l'efficacité et de la rapidité dans le règlement des griefs d'une part, et, d'autre part, le maintien de la crédibilité du processus d'arbitrage, qui dépend de la conviction des parties qu'elles ont pleinement eu la possibilité de faire entendre leur point de vue. Le professeur Ouellette parle à cet égard de la «...perpétuelle contradiction entre la liberté de fonctionnement et son encadrement nécessaire» (Y. Ouellette, «Aspects de la procédure et de la preuve devant les tribunaux administratifs» (1986), 16 *R.D.U.S.* 819, à la p. 850). Le professeur Evans affirme également:

«[TRADUCTION] Il existe une certaine tension entre, d'une part, la proposition voulant qu'un tribunal administratif, même s'il doit tenir une audience de type décisionnel, ne soit pas lié par l'ensemble du droit de la preuve que les cours de justice appliquent dans leurs procédures et, d'autre part, l'imposition de l'obligation de rendre une décision de façon équitable sur le plan de la procédure.

(J. M. Evans et autres; *Administrative Law* (3e éd. 1989), à la p. 452.)»

Pour cette raison, on ne saurait répondre à la question qui nous est posée en invoquant simplement, comme l'a suggéré l'appelant, l'art. 100.2 du *Code du travail*, qui prévoit:

«**100.2 [Instruction du grief] L'arbitre doit procéder en toute diligence à l'instruction du grief et, sauf disposition contraire de la convention collective, selon la procédure et le mode de preuve qu'il juge appropriés.**»

L'appelant a prétendu que cette disposition attribuait à l'arbitre de griefs une compétence exclusive pour juger de la pertinence des preuves qui lui sont soumises et que ses décisions à cet égard échappent par conséquent au contrôle judiciaire sauf en cas d'erreur manifestement déraisonnable.

Cet argument ne peut être retenu. L'article 100.2 du *Code du travail* consacre l'autonomie de l'arbitre de griefs en ce qui a trait aux questions de preuve et de procédure. Mais le principe de l'autonomie de la procédure et de la preuve administratives, qui est largement admis en droit administratif, n'a jamais eu pour effet de limiter l'obligation faite aux tribunaux administratifs de respecter les exigences de la justice naturelle. Voici comment s'exprime à cet égard le professeur Ouellette, *loc. cit.*, à la p. 850:

«... les grands arrêts qui ont formulé le principe de l'autonomie de la preuve administrative par rapport aux règles techniques

from technical rules have in the same breath made it clear that this independence must be exercised in accordance with the rules of fundamental justice. **It is not sufficient for administrative tribunals to operate simply and effectively: they must attain this high ideal without sacrificing the fundamental rights of the parties.**"

It is true that the error of an administrative tribunal in determining the relevance of evidence is an error of law, and that in general the decisions of administrative tribunals which enjoy the protection of a complete privative clause are beyond judicial review for mere errors of law.

That is not true, however, in cases where, as occurred here in the submission of the respondent, the arbitrator's decision on the relevance of evidence had the effect of breaching the rules of natural justice. A breach of the rules of natural justice is regarded in itself as an excess of jurisdiction and consequently there is no doubt that such a breach opens the way for judicial review; but that brings us back to the point at issue in this case: was there a breach of natural justice as a result of the *mis en cause* arbitrator's refusal to admit the evidence submitted by the respondent?

The proposition that any refusal to admit relevant evidence is in the context of a grievance arbitration a breach of natural justice is one which could have serious consequences. It in effect means that the arbitrator does not have the power to decide in a final and exclusive way what evidence will be relevant to the issue presented to him. That may seem incompatible with the very wide measure of autonomy which the legislature intended to give grievance arbitrators in settling disputes within their jurisdiction and the attitude of restraint demonstrated by the courts toward the decisions of administrative bodies.

At the same time, it is clear that the confidence of the parties bound by the final decisions of grievance arbitrators is likely to be undermined by the reckless rejection of relevant evidence. A certain caution is therefore unquestionably necessary in this regard. As Professor Garant observes:

"[TRANSLATION] **A tribunal must be cautious, however, as it is much more serious to refuse to admit relevant evidence than to admit irrelevant evidence, which may later be rejected in the final decision.** The practice of a tribunal taking objections to evidence 'under advisement' where possible, and when the party making them does not absolutely insist on having a decision right then, is usually advisable; it does not in any way contravene natural justice.

(P. Garant, *Droit administratif*, vol. 2, *Le contentieux* (3rd ed. 1991), at p. 231.)"

For my part, I am not prepared to say that the rejection of relevant evidence is automatically a breach of natural justice. **A grievance arbitrator is in a privileged position to assess the relevance of evidence presented to him and I do not think it is desirable for the courts, in the guise of protecting the right of parties to be heard, to substitute their own**

ont, du même souffle, énoncé que cette autonomie devait s'exercer dans le respect des principes de justice fondamentale. **Il ne suffit pas que les tribunaux administratifs fonctionnent avec simplicité et efficacité, ils doivent atteindre cet idéal élevé sans sacrifier les droits fondamentaux des parties.**»

Il est vrai que l'erreur d'un tribunal administratif dans l'évaluation de la pertinence d'une preuve est une erreur de droit et que, de façon générale, les décisions des tribunaux administratifs bénéficiant de la protection d'une clause privative complète échappent au contrôle judiciaire pour de simples erreurs de droit.

Il en va toutefois autrement dans les cas, où, comme cela s'est ici produit selon l'intimée, la décision de l'arbitre sur la pertinence d'une preuve a eu pour effet une violation des règles de la justice naturelle. La violation des principes de justice naturelle est en effet considérée, en soi, comme un excès de juridiction et il ne fait par conséquent aucun doute qu'une telle violation donne ouverture au contrôle judiciaire. Mais cela nous ramène à la question qui fait l'objet du présent litige: y a-t-il eu ici, en raison du refus de l'arbitre mis en cause de recevoir la preuve offerte par l'intimée, violation de la justice naturelle?

La proposition selon laquelle tout refus d'une preuve pertinente constitue dans le contexte de l'arbitrage des griefs une violation de la justice naturelle est une proposition susceptible d'avoir de graves conséquences. Elle signifie en réalité que l'arbitre n'a pas le pouvoir de décider de façon finale et exclusive quelles preuves seront pertinentes en regard du litige qui lui est soumis. Cela peut sembler incompatible avec la très large mesure d'autonomie que le législateur a voulu attribuer à l'arbitre de griefs dans le règlement des litiges relevant de sa compétence et l'attitude de retenue dont font preuve les tribunaux supérieurs à l'égard des décisions des organismes administratifs.

Par ailleurs, il est certain que la confiance des administrés, qui sont liés par les décisions finales des arbitres de griefs, est susceptible d'être amoindrie par le rejet inconsidéré de preuves pertinentes. Une certaine prudence, à cet égard, est donc indéniablement de mise. Comme l'affirme le professeur Garant:

«**Un tribunal doit toutefois être prudent car il est beaucoup plus grave de refuser une preuve pertinente que d'admettre une preuve non pertinente, laquelle pourra être rejetée ultérieurement dans la décision finale.** La pratique qui consiste pour un tribunal à prendre «sous réserve» les objections à la preuve, lorsque cela est possible, et lorsque la partie qui les formule ne tient pas absolument à avoir une décision sur-le-champ, est ordinairement sage; cela ne contrevient aucunement à la justice naturelle.

(P. Garant, *Droit administratif*, vol. 2, *Le contentieux* (3e éd. 1991), à la p. 231.)»

Pour ma part, je ne suis pas prêt à affirmer que le rejet d'une preuve pertinente constitue automatiquement une violation de la justice naturelle. **L'arbitre de griefs est dans une situation privilégiée pour évaluer la pertinence des preuves qui lui sont soumises et je ne crois pas qu'il soit souhaitable que les tribunaux supérieurs, sous prétexte d'assurer le droit des**

assessment of the evidence for that of the grievance arbitrator. It may happen, however, that the rejection of relevant evidence has such an impact on the fairness of the proceeding, leading unavoidably to the conclusion that there has been a breach of natural justice.

Accordingly, in the case before the Court there is no doubt, in my opinion, that there was breach of natural justice. The respondent wished to present evidence of the poor quality of the work of the *mis en cause* Perreault and Guilbert. It sought to show that as a consequence of the poor quality of their work it had been forced to obtain other resources in order to meet the requirements of the granting organization, and that accordingly not enough money remained from the grant to pay the salaries of the *mis en cause* employees. **In the context of a hearing involving a dismissal due to a lack of funds, such evidence is *prima facie* crucial**...

(pages 488-491; emphasis added)

[12] There are three important points to be taken from the above. The first is that the rejection of relevant evidence is a serious matter, and while this may be done if considerations of law or policy so require, it should not be done in a mechanical manner. The rules of natural justice must always be considered. The decision to reject otherwise relevant evidence should be taken in a manner that balances the statutory and regulatory context with the fundamental right of parties to advance relevant evidence. The second point is that if the refused evidence is *prima facie* crucial in the context of the issues being heard, such evidence should only be refused with particular care. The third point is that the decision to refuse evidence should not be an arbitrary one in the context of the matter being heard, but should be taken in a context that balances all of the relevant considerations.

[13] In the present matter, the possibility of a conflict with fundamental conceptions of justice must receive particular attention because the evidence sought to be introduced by Rogers in the circumstances is evidence explaining the reason why Rogers discharged certain employees for anti-union reasons in alleged violation of section 94(3) of the *Code*). Rogers contends that the witness it seeks to call, Mr. Andrew Forsyth, would testify that the discharge of the relevant employees was for business reasons only and, in view of business and other considerations, was not related to the union activity of the employees concerned.

[14] The provisions of the *Code* in question, sections 94(3), 97 and 98(4), reverse the onus on the

parties d'être entendues, substituent à cet égard leur appréciation à celle de l'arbitre de griefs. Il pourra toutefois arriver que le rejet d'une preuve pertinente ait un impact tel sur l'équité du processus, que l'on ne pourra que conclure à une violation de la justice naturelle.

Ainsi, dans le cas qui nous occupe, il ne fait pas de doute, à mon avis, qu'il y a eu violation de la justice naturelle. L'intimée cherchait à faire la preuve de la mauvaise qualité du travail des mises en cause Perreault et Guilbert. Elle cherchait à démontrer qu'en raison de la piètre qualité de leur travail, elle avait dû, afin de répondre aux exigences de l'organisme subventionnaire, engager une autre ressource, et qu'il ne restait en conséquence pas suffisamment de fonds à même la subvention pour défrayer le salaire des mises en cause. **À première vue, cette preuve, dans le contexte d'un examen qui porte sur le congédiement dû à un manque de fonds, est cruciale**. ...

(pages 488-491; c'est nous qui soulignons)

[12] Il y a trois points importants à retenir de ce qui précède. Le premier est que la décision de rejeter une preuve pertinente est grave et que, même si cela peut se faire lorsque des raisons de droit ou de principe l'exigent, elle ne devrait pas être mécanique. Il faut toujours tenir compte des règles de justice naturelle. La décision de rejeter une preuve qui serait par ailleurs pertinente devrait être prise de façon à concilier les exigences législatives et réglementaires, d'une part, et le droit fondamental des parties de produire une preuve pertinente, d'autre part. Le deuxième point est que si la preuve rejetée est à première vue cruciale dans le contexte des questions instruites, elle ne devrait être refusée qu'avec beaucoup de prudence. Enfin, le troisième point est que la décision de refuser une preuve ne devrait pas être arbitraire dans le contexte de l'affaire instruite, mais bien prise compte tenu de tous les facteurs pertinents.

[13] En l'espèce, le risque de déroger au principe fondamental de justice mérite une attention particulière parce que la preuve que Rogers cherchait à introduire dans les circonstances expliquait la raison du congédiement de certains employés pour des raisons dites antisyndicales, ce qui pourrait constituer une violation du paragraphe 94(3) du *Code*. Rogers déclare que le témoin qu'elle cherche à faire comparaître, M. Andrew Forsyth, aurait témoigné que les employés en question avaient été congédiés pour des raisons d'exploitation seulement et que, compte tenu des réalités commerciales et d'autres facteurs, leur congédiement n'était pas lié à leurs activités syndicales.

[14] Les dispositions du *Code* invoquées en l'espèce, l'article 97 et les paragraphes 94(3) et 98(4), renversent

employer and require that it be proven that the alleged breach in question did not occur. The reversal of onus compels the employer, once there is a complaint in writing of a discharge for anti-union reasons, to establish on a balance of probabilities that the discharge did not occur or that it was not for anti-union reasons. Such a negative burden of proof is relatively rare in law, even in respect of alleged violations of the provisions of the *Code*. In the present circumstances, the refusal of the panel under review to consider the evidence in question must be considered in the context that the evidence in question is evidence, which the employer suggests would be directed at complying with its need to discharge the relevant statutory onus.

le fardeau de la preuve en le faisant porter sur l'employeur, qui doit démontrer que l'infraction qu'on allègue qu'il a commise n'a pas eu lieu. Cet inversement du fardeau de la preuve oblige l'employeur, sur présentation d'une plainte écrite de congédiement pour des raisons antisyndicales, à prouver, selon la règle de prépondérance des probabilités, qu'il n'y a pas eu de congédiement, ou que le congédiement n'était pas attribuable à l'antisyndicalisme. Un tel renversement du fardeau de la preuve est relativement rare en droit, même à l'égard d'allégations de violation des dispositions du *Code*. Dans les circonstances de la présente affaire, le refus du banc initial d'entendre le témoignage en question doit être évalué dans le contexte de la valeur de preuve de ce témoignage, qui, selon l'employeur, avait pour but de lui permettre de s'acquitter du fardeau de la preuve que le *Code* lui imposait.

[15] In the view of the present panel, the statutory provision and the nature of the burden imposed by it, combined with the seriousness of the alleged violation of the *Code* by the employer, raise serious issues of a possible compromise of the hearing process itself, and of a violation of the rules of natural justice, if the evidence of the witness in question is in fact relevant and is not considered. It is apparent that the evidence sought to be introduced is logically probative of a central issue in the cause. While it is true that the *2001 Regulations*, if strictly applied, would prevent the trier of fact from considering relevant facts, broader considerations, including the integrity of the hearing process itself, should also receive attention. *Prima facie*, it appears there will be considerable risk of comprising the fairness of the Board's hearing process, given the reversal of onus, if the witness in question is not heard.

[15] Le banc de réexamen est d'avis que, compte tenu de la disposition du *Code* invoquée, de la nature du fardeau qu'elle impose et de la gravité de la violation du *Code* que le syndicat reproche à l'employeur, il est permis de se demander sérieusement si la procédure d'audience elle-même n'a pas été compromise et si les règles de justice naturelle n'ont pas été violées, si ce que le témoin en question devait dire était pertinent et que l'on n'en a pas tenu compte. Il est évident que le témoignage dont l'employeur a demandé l'admission aurait été logiquement déterminant pour un des éléments cruciaux de l'affaire. Il est vrai, bien sûr, qu'une application stricte du *Règlement de 2001* interdirait au juge des faits de tenir compte de certains faits pertinents, mais des considérations plus générales incluant celle de l'intégrité de la procédure d'audience elle-même devraient aussi entrer en ligne de compte. À première vue, il semble qu'on risque fort que l'équité de la procédure d'audience du Conseil soit compromise, compte tenu de l'inversion du fardeau de la preuve, si le témoin en question n'est pas entendu.

[16] The reviewing panel is, therefore, of the view that great caution is merited in such circumstances where the evidence being considered for exclusion is *prima facie* crucial and where substantial prejudice is possible or apprehended. It is critical for Board panels to ensure that the integrity of the hearing process is not compromised unless the possibility of prejudice is little or minimal, the conduct of the party failing to comply with the Board *2001 Regulations* is egregious and significantly prejudices the possibility of a fair trial or hearing and no other remedy for the breach of the *2001 Regulations* is available. In the view of the reviewing

[16] C'est pour cette raison que le banc de révision est d'avis qu'une grande prudence s'impose dans les circonstances où la preuve dont on demande l'exclusion est à première vue cruciale et où la partie qui ne pourrait pas la produire pourrait certainement ou vraisemblablement en subir un grand préjudice. Il est crucial que les bancs du Conseil s'assurent que l'intégrité de la procédure d'audience ne soit pas compromise à moins que le risque de préjudice ne soit minime ou infime, que la conduite de la partie qui ne s'est pas conformée au *Règlement de 2001* du Conseil ne soit vraiment inqualifiable et ne sape grandement la

panel, a systematic analysis that considers all relevant factors should be made in circumstances where the evidence is *prima facie* crucial and there is a possibility that there will be real prejudice to the integrity of the hearing process by the exclusion of the evidence in question.

[17] In considering the relevant factors, the Board must give overriding priority to the integrity of its own hearing processes.

[18] To consider all relevant factors, a careful balancing is required and should include a broad consideration of them, including a consideration of the relevance and nature of the evidence sought to be introduced, the possible applicability of the rules of natural justice, the possible prejudice to the rights of the person seeking to introduce the witness if the witness is not allowed to testify, the degree to which the evidence is merely repetitive or supplementary to other available evidence, the reasons for the failure to comply with the *2001 Regulations* and whether these reasons are due to inadvertence of carelessness or to some plan or improper motivation and, importantly, the statutory context and relevance of the evidence and its importance to the conduct of a fair hearing. The panel should also carefully weigh whether the exclusion of the evidence in question is the only available remedy. If another remedy is available in the circumstances, such as remedy by way of costs or otherwise, such remedy should ordinarily be preferred with a view of the preservation of the integrity of the hearing process.

[19] If it is possible to safeguard against prejudice to the non-offending party, a consideration of alternative approaches to avoiding or neutralizing the prejudice to the other party without jeopardizing the integrity of the hearing process by approaches other than the exclusion of relevant evidence, should always be a relevant consideration.

[20] In the present circumstances, the panel under review, which did not have before it the extensive argument that has been made on reconsideration, did not undertake such broad analysis and it appears possible that undue weight was given to the Board's need to enforce the Board's *2001 Regulations* given the circumstances, including the number of procedural irregularities raised against the employer. The policy of

possibilité d'une audience équitable et qu'aucune autre possibilité de remédier au non-respect du *Règlement de 2001* ne soit envisageable. Le banc de révision est convaincu qu'il faudrait analyser tous les facteurs pertinents de façon systématique dans les circonstances où la preuve est cruciale à première vue et où l'on risque vraiment de compromettre l'intégrité de la procédure d'audience en l'excluant.

[17] En outre, pour tenir compte de tous les facteurs pertinents, le Conseil doit accorder la première priorité à la préservation de l'intégrité de sa propre procédure d'audience.

[18] Une approche à la fois équilibrée et prudente s'impose pour tenir compte de tous les facteurs pertinents, et elle devrait tenir compte largement de la pertinence et de la nature de la preuve dont on demande l'introduction, de l'applicabilité éventuelle des règles de justice naturelle, du risque de préjudice causé aux droits de la personne qui cherche à faire comparaître le témoin, si celui-ci n'est pas autorisé à témoigner, du degré auquel la preuve est simplement répétitive ou s'ajoute à d'autres éléments de preuve, des raisons du défaut de se conformer au *Règlement de 2001* et de la cause de ces raisons - l'inadvertance ou l'insouciance ou encore une manœuvre intentionnelle ou des motifs inacceptables - ainsi que, c'est important, du contexte législatif et de la pertinence de la preuve de même que de son importance pour que l'audience soit équitable. Le banc devrait aussi se demander sérieusement si l'exclusion de la preuve contestée est la seule solution possible. S'il y en a une autre, comme exiger des frais ou une autre pénalité, il devrait d'ordinaire opter pour cette solution, par souci de préserver l'intégrité de la procédure d'audience.

[19] S'il est possible d'éviter de causer un préjudice à la partie qui n'a pas manqué à ses obligations, le banc devrait toujours envisager d'autres possibilités afin d'éviter d'en causer un à l'autre partie ou de compenser le préjudice causé sans compromettre l'intégrité de la procédure d'audience, en ayant recours à d'autres moyens que l'exclusion d'une preuve pertinente.

[20] Dans la présente affaire, le banc dont la décision fait l'objet de la demande de réexamen n'avait pas été saisi de tous les arguments qui ont été présentés au banc de révision; il n'a pas fait une analyse aussi globale, et il semble possible qu'il ait accordé trop d'importance à l'obligation du Conseil de faire respecter le *Règlement de 2001* dans les circonstances, compte tenu du nombre de manquements à la procédure qui avaient été

section 114 of the *Code* is that the Board should not allow technical irregularities to have undue weight in the processes to be conducted under the *Code*. A broader consideration of the factors of relevance than was undertaken in the decision under review, *Rogers Radio (CJMX-FM)*, *supra*, should be undertaken.

[21] The Board is also mindful, in its consideration of the policy which ought to apply, of the counsel to it of the Federal Court of Appeal *Chalk River Technicians and Technologists* v. *Atomic Energy of Canada Ltd.*, [2003] 3 F.C. 313. In that matter, although it was considering the hearing of further submissions and not evidence as in the present case, the FCA noted:

> [68] In my view, there was no need for additional submissions on the issue but, from a practical point of view, the Board ought to have given counsel for the bargaining units a brief opportunity to respond to AECL's submissions on the meaning of the words "immediate" and "**imminent**". This would obviously have avoided the present debate. However, the Board's failure to hear further submissions does not, as counsel for PIPSC contends, give rise to an error which would justify our setting the decision aside and referring it back to the Board.
>
> (page 343)

[22] The foregoing is not to indicate that in consideration of the matter now before it, the reconsideration panel is of the view that the strict enforcement of the *2001 Regulations* in all of the circumstances was contrary to the rules of natural justice. However, the present reconsideration panel is concerned that because of the overriding need to take particular care to ensure the integrity of Board hearing processes, as a matter of policy, a broad view of relevant factors be taken when the exclusion of apparently relevant evidence is considered.

[23] The present panel therefore remits the matter back to the original panel to reconsider the exclusion of the evidence of concern in light of the factors outlined in paragraph 18 above and any other relevant factors. The factors to be considered should also include a broad consideration as to whether, in view of the development of the matter and all the relevant circumstances, the hearing of Mr. Forsyth's testimony should necessarily form a part of the relevant hearing process.

reprochés à l'employeur. Puisque l'article 114 du *Code* dispose que le Conseil ne devrait pas laisser des vices de forme peser trop lourd sur les procédures régies par le *Code*, il faudrait procéder à un examen plus global des facteurs pertinents que ce n'a été le cas dans la décision qui fait l'objet de ce réexamen, *Rogers Radio (CJMX-FM)*, précitée.

[21] Le Conseil tient compte aussi, dans sa réflexion sur ce qui devrait s'appliquer en l'espèce, du conseil que la Cour d'appel fédéral lui a donné dans *Chalk River Technicians and Technologists* c. *Énergie atomique du Canada Ltée*, [2003] 3 C.F. 313. Dans cet arrêt, la Cour d'appel fédérale s'est prononcée sur l'admissibilité d'observations supplémentaires plutôt que d'une preuve, comme en l'espèce, mais elle a écrit ce qui suit:

> [68] À mon avis, aucune autre observation n'était nécessaire sur cette question, mais en pratique, le Conseil aurait dû donner à l'avocat des unités de négociation la possibilité de répondre aux prétentions d'EACL quant au sens des mots «**immédiate**» et «imminent». De toute évidence, cela aurait permis d'éviter le présent débat. Cependant, le refus du Conseil d'entendre d'autres prétentions ne donne pas lieu, contrairement à ce que soutient l'avocat de l'IPFPC, à une erreur qui fonderait notre décision d'annuler celle du Conseil et de lui renvoyer la question.
>
> (page 343)

[22] Ce qui précède ne veut pas dire que, dans son examen de ce dont il est saisi, le banc de révision soit d'avis que l'application rigoureuse du *Règlement de 2001* dans toutes les circonstances était contraire aux règles de justice naturelle. Toutefois, il tient, par principe, à ce qu'on interprète largement les facteurs pertinents lorsqu'il est question d'exclure une preuve apparemment pertinente, en raison de l'importance primordiale de prendre grand soin d'assurer l'intégrité des procédures d'audience du Conseil.

[23] Le banc de révision renvoie donc cette affaire au banc initial pour qu'il réévalue sa décision d'exclure la preuve contestée en tenant compte des facteurs énumérés au paragraphe 18 de la présente décision ainsi que de tous les autres facteurs pertinents. Les facteurs dont il devrait tenir compte devraient aussi comprendre une analyse globale de la question de savoir si, compte tenu de l'évolution du dossier et de toutes les circonstances pertinentes, l'audition du témoignage de M. Forsyth devrait nécessairement faire partie de la procédure d'audience pertinente.

CASES CITED

Chalk River Technicians and Technologists v. *Atomic Energy of Canada Ltd. et al.*, [2003] 3 F.C. 313 (C.A.)

R. v. *Seaboyer*, [1991] 2 S.C.R. 577

Rogers Radio (CJMX-FM), [2003] CIRB no. 227

Université du Québec à Trois-Rivières v. *Larocque*, [1993] 1 S.C.R. 475

STATUTES CITED

Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001, s. 27

Canada Labour Code, Part I, ss. 94(3); 97; 98(4); 114

AFFAIRES CITÉES

Chalk River Technicians and Technologists c. *Énergie atomique du Canada Ltée*, [2003] 3 C.F. 313 (C.A.)

R. c. *Seaboyer*, [1991] 2 R.C.S. 577

Rogers Radio (CJMX-FM), [2003] CCRI n° 227

Université du Québec à Trois-Rivières c. *Larocque*, [1993] 1 R.C.S. 475

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 94(3); 97; 98(4); 114

Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles, art. 27

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 5-03

Reasons for decision

Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada,
complainant,
and
CICT-TV Calgary, CanWest Global Communications Corp.,
respondent.

CITED AS: CICT-TV Calgary, CanWest Global Communications Corp.

Board File: 22740-C

Decision no. 247
September 26 2003

This is a complaint filed pursuant to sections 50(a) and 94(3)(b) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*).

Duty to bargain - The union alleges that the employer contravened section 50(a) of the *Code* by failing to bargain collectively in good faith by proposing a "no-boycott, no-harms" provision to be included into collective agreement that caused a bargaining impasse - The Board has established that no-harms proposals, being more broadly worded than "no-strike, no-lockout" proposals, can be unenforceable as contrary to public policy - A distinction has to be made between an objectionable proposal and a proposal with the goal to impasse bargaining - The Board finds that the union acted prematurely in filing a complaint and that a bargaining impasse had not occurred - Accordingly, the employer did not violate section 50(a).

Employer interference - Anti-union animus - Prohibition relating to employers - The union alleges that the employer breached section 94(3)(b) by attempting to restrain union members from participating in lawful union activities protected by section 8(1) of the *Code* - In order for there to be a violation of section 94(3), there must be evidence of anti-union animus found within the impugned conduct or activity - The employer explained that it proposed the provision in order to protect itself from harm by the union during the term of the collective agreement - The Board

Motifs de décision

Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier,
plaignant,
et
CICT-TV Calgary, CanWest Global Communications Corp.,
intimée.

CITÉ: CICT-TV Calgary, CanWest Global Communications Corp.

Dossier du Conseil: 22740-C

Décision n° 247
Le 26 septembre 2003

Il s'agit d'une plainte déposée en vertu des alinéas 50a) et 94(3) b) du *Code canadien du travail (Partie I - relations industrielles)* (le *Code)*

Devoir de négocier - Le syndicat allègue que l'employeur a contrevenu à l'alinéa 50a) du *Code* en manquant au devoir de négocier de bonne foi en proposant l'inclusion dans la convention collective d'une disposition interdisant au syndicat de le boycotter et de lui nuire ce qui a fait achopper les négociations - Le Conseil a déterminé que les disposition interdisant de nuire, étant plus vaste que les clauses interdisant les grèves et les lock-outs, peuvent être non applicables comme étant contraire à la politique publique - Une distinction doit être faite entre une proposition contestable et une proposition qui a pour but de faire achopper les négociations - Le Conseil trouve que le syndicat a agit prématurément en déposant une plainte et qu'une impasse n'avait pas eu lieu - Donc, l'employeur n'a pas enfreint l'alinéa 50a).

Interférence de l'employeur - Sentiment antisyndical - Prohibition reliée aux employeurs - Le syndicat allègue que l'employeur a enfreint le paragraphe 94(3) en tentant de restreindre la participation des membres du syndicat aux activités syndicales légales protégées par le paragraphe 8(1) du *Code* - Pour qu'il y ait violation du paragraphe 94(3), il doit y avoir preuve d'un sentiment antisyndical dans la conduite ou l'activité - L'employeur a expliqué qu'il proposait la clause pour se protéger de problèmes découlant du syndicat pour la période de l'entente collective - Le Conseil accepte

accepts the employer's explanation - The union led no evidence of anti-union animus - Section 8(1) of the *Code* is strictly declaratory - It establishes the fundamental freedom of employees to join a trade union and participate in its lawful activities.

Duty of fair representation - The union suggests that accepting the no-harms proposal would strip the union of any economic weaponry - No breach of section 37 exists because the complaining party is the trade union itself - While parties are free to propose a broad range of solutions to potential and real problems, there are limitations to the inclusion of certain provisions in a collective agreement - The provisions that seek to limit employee's rights outside the bargaining unit are unenforceable.

Charter - The union alleges that the provision interfered with sections 27, 16(p)(v) and 18.1 of the *Code* - The Board summarily dismissed those allegations because of lack of evidence - As for section 57(1) of the *Code*, the Board is unable to conclude that the wording of the provision constituted a departure from the requirement of section 57 so as to be outside the scope of the statutory words - The Board also dismisses the union's allegation that the provision is a breach of section 2(d) of the *Charter* - The matter is private and the *Charter* has no application.

The complaint is dismissed by the majority of the Board with one dissenting opinion.

The Board, consisting of Mr. Gordon D. Hamilton, Vice-Chairperson, and Ms. S. Karen Brennan and Ms. Wendy E. Dawes, Members, heard the evidence and submissions of the parties commencing on December 17, 2002 in Calgary, Alberta.

Appearances

Ms. Shona A. Moore, Q.C. for the Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada;
Mr. Grant N. Stapon for CICT-TV Calgary, CanWest Global Communications Corp.

I - Nature of the Complaint

[1] On January 24, 2002, the Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada (CEP or the union) filed a complaint alleging that CICT-TV Calgary,

l'explication de l'employeur - Le syndicat n'a présenté aucune preuve de sentiment antisyndical - Le paragraphe 8(1) du *Code* est strictement déclaratoire - Il établit les libertés fondamentales des employés de se joindre à un syndicat et de participer à ses activités légales.

Devoir de représentation juste - Le syndicat suggère qu'accepter la clause de ne pas nuire enlèverait au syndicat une arme économique - Il n'y a pas violation de l'article 37 puisque le plaignant est le syndicat lui-même - Bien que les parties soient libres de proposer une gamme de solutions aux problèmes réels et potentiels, il ya des limites à l'inclusion de certaines dispositions dans une convention collective - Les provisions qui cherchent à limiter les droits des employés à l'extérieur des unité de négociation ne sont pas applicables.

Charte - Le syndicat allègue que la disposition contrevient à l'article 27, au sous-alinéa 16(p)(v) et à l'article 18.1 du *Code* - Le Conseil a rejeté de façon sommaire ces allégations pour manque de preuve - En ce qui concerne le paragraphe 57(1) du *Code*, le Conseil est incapable de conclure que l'énoncé de la disposition s'éloignait des exigences de l'article 57 de façon à être à déborder du champ du libelé législatif - Le Conseil rejette l'allégation du syndical voulant que la disposition est une violation du paragraphe 2(d) de la *Charte* - L'affaire est de nature privée et la *Charte* ne s'applique pas.

La plainte est rejetée par la majorité du Conseil avec une opinion dissidente.

Le Conseil, composé de M. Gordon D. Hamilton, Vice-président, ainsi que de M[mes] Karen S. Brennan et Wendy E. Dawes, Membres, a entendu les témoignages et la plaidoirie des parties à partir du 17 décembre 2002 à Calgary, en Alberta.

Ont comparu

M[e] Shona A. Moore, c.r., pour le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier;
M. Grant N. Stapon, pour CICT-TV Calgary, CanWest Global Communications Corp.

I - Nature de la plainte

[1] Le 24 janvier 2002, le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (le SCEP ou le syndicat) a déposé une plainte alléguant que CICT-

CanWest Global Communications Corp. (Global Calgary or the employer) contravened section 50(a) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*) by failing to bargain collectively in good faith. In particular, the union alleged that Global Calgary had proposed a "no-boycott, no-harms" provision to be included in the collective agreement that caused a bargaining impasse and interfered with its rights under the *Code*. Section 50(a) states:

> 50. Where notice to bargain collectively has been given under this Part,
>
> (a) the bargaining agent and the employer, without delay, but in any case within twenty days after the notice was given unless the parties otherwise agree, shall
>
> (i) meet and commence, or cause authorized representatives on their behalf to meet and commence, to bargain collectively in good faith, and
>
> (ii) make every reasonable effort to enter into a collective agreement;

[2] CEP also alleged that Global Calgary was in breach of section 94(3)(b) by attempting to restrain the members of CEP National from participating in the lawful activities of the trade union protected under section 8(1) of the *Code*. Sections 8(1) and 94(3)(b) state:

> 8.(1) Every employee is free to join the trade union of their choice and to participate in its lawful activities.
>
> ...
>
> 94.(3) No employer or person acting on behalf of an employer shall
>
> ...
>
> (b) impose any condition in a contract of employment that restrains, or has the effect of restraining, an employee from exercising any right conferred on them by this Part;

II - Facts

[3] There was very little dispute on the facts. Both parties accurately summarized the basic facts in their written arguments.

[4] A collective agreement for the period of September 1, 1996 to August 31, 2001 governed the labour relations of the parties. As of the date of the hearing, the parties had attempted to negotiate a renewal collective agreement. The expired collective

TV Calgary, CanWest Global Communications Corp. (Global Calgary ou l'employer) avait enfreint l'alinéa 50a) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)*(le *Code*) en ne négociant pas collectivement de bonne foi. Le syndicat alléguait plus particulièrement que Global Calgary avait proposé l'inclusion dans la convention collective avec une disposition interdisant de le boycotter et de lui nuire; cette proposition avait fait achopper les négociations et elle portait atteinte aux droits qui sont reconnus au syndicat par le *Code*. L'alinéa 50(a) dispose que:

> 50. Une fois l'avis de négociation collective donné aux termes de la présente partie, les règles suivantes s'appliquent:
>
> a) sans retard et, en tout état de cause, dans les vingt jours qui suivent ou dans le délai éventuellement convenu par les parties, l'agent négociateur et l'employeur doivent:
>
> (i) se rencontrer et entamer des négociations collectives de bonne foi ou charger leurs représentants autorisés de le faire en leur nom;
>
> (ii) faire tout effort raisonnable pour conclure une convention collective;

[2] Le SCEP alléguait aussi que Global Calgary avait enfreint l'alinéa 94(3)b) du *Code*, en tentant d'empêcher les membres du SCEP national de participer aux activités syndicales licites protégées en vertu du paragraphe 8(1) du *Code*. Le paragraphe 8(1) et l'alinéa 94(3)b) se lisent comme suit:

> 8.(1) L'employé est libre d'adhérer au syndicat de son choix et de participer à ses activités licites.
>
> ...
>
> 94.(3) Il est interdit à tout employeur et à quiconque agit pour son compte:
>
> ...
>
> b) d'imposer, dans un contrat de travail, une condition visant à empêcher ou ayant pour effet d'empêcher un employé d'exercer un droit que lui reconnaît la présente partie;

II - Les faits

[3] Les faits ne sont guère contestés, les deux parties ont résumé les faits essentiels correctement dans leurs arguments écrits.

[4] Les relations du travail entre les parties étaient régies par une convention collective pour la période du 1er septembre 1996 au 31 août 2001. À la date de l'audience, les parties avaient tenté de négocier une nouvelle convention collective. La convention

agreement was signed by the predecessor employer, Westcom TV Group Limited (WIC). In 2000, Global Calgary acquired the Calgary television station as one of several WIC operations that formed part of the total acquisition. Accordingly, this was the first set of collective bargaining in which Global Calgary was involved as the employer at this particular bargaining table.

[5] The expired collective agreement contained a no-strike, no-lockout clause that is more commonly found in collective agreements. It read:

> 16.1 During the term of this collective agreement.
>
> (a) 16.1 The Union will not cause, nor permit its members to cause, nor will any member of the Union take part in a slow-down or a strike, either sit-down or stay-in, of any of the Company's operations. The Company will not cause, or permit its employees to cause, engage in or permit a lockout of any of its operational locations.

[6] On December 10, 2001, Global Calgary presented its initial proposals to the union, which included a revised article 16.1, as follows:

> 16.1 During the term of this collective agreement
>
> (a) The Union will not cause, nor permit its members to cause, nor will any member of the Union take part in a slow-down or a strike, either sit-down or stay-in, of any of the company's operations. The company will not cause, or permit its employees to cause, engage in or permit a lockout of any of its operational locations.
>
> - and -
>
> (b) Neither the National Union nor its local at CICT-TV Calgary, nor will any member of the bargaining unit at CICT-TV participate in nor shall any of them or their agents or representatives encourage or counsel any person or party to engage in any activity against CICT-TV Calgary which is designed to:
>
> - Discourage advertisers and/or potential advertisers from buying air-time on CICT-TV Calgary
>
> - Encourage viewers not to purchase products or services from CICT-TV Calgary advertisers; or

collective qui était expirée avait été signée par l'employeur prédécesseur de Global Calgary, Westcom TV Group Limited (WIC). En 2000, Global Calgary avait fait l'acquisition de la station de télévision de Calgary, tout comme de plusieurs autres exploitations de WIC qui faisaient partie de son acquisition totale. Donc, Global Calgary prenait part pour la première fois en tant qu'employeur aux rondes de négociation de cette table.

[5] La convention collective expirée contenait une disposition interdisant les grèves ou les lock-outs du genre de celle qu'on trouve le plus communément par les conventions collectives. Elle se lisait de la façon suivante:

> 16.1 Pendant la durée de cette convention collective,
>
> a) 16.1 Le Syndicat n'ordonnera ni ne permettra à ses membres de faire une grève du zèle ou autre, que ce soit un arrêt de travail ou une occupation des locaux, dans aucune des entreprises de la Compagnie, et aucun membre du Syndicat ne participera non plus à de telles activités. La Compagnie n'ordonnera ni ne permettra de lock-out dans un de ses lieux de travail et ne permettra pas non plus à ses employés d'en ordonner ou d'en autoriser, ni d'y participer.
>
> (traduction)

[6] Le 10 décembre 2001, Global Calgary a présenté au syndicat ses propositions initiales, qui comprenaient cette version révisée de l'article 16.1:

> 16.1 Pendant la durée de cette convention collective,
>
> a) Le Syndicat n'ordonnera ni ne permettra à ses membres de faire une grève du zèle ou autre, que ce soit un arrêt de travail ou une occupation des locaux, dans une aucune des entreprises de la Compagnie, et aucun membre du Syndicat ne participera non plus à de telles activités. La Compagnie n'ordonnera ni ne permettra de lock-out dans un de ses lieux de travail et ne permettra pas non plus à ses employés d'en ordonner ou d'en autoriser un, ni d'y participer,
>
> - et -
>
> b) Ni le Syndicat national, ni sa section locale de CICT-TV Calgary, ni aucun membre de l'unité de négociation de CICT-TV ne participeront, et ni l'un ni les autres, ni leur agents ou représentants n'encourageront une personne ou une partie quelconque à participer, ni ne leur conseilleront de participer contre CICT-TV Calgary à une activité quelconque conçue pour:
>
> - dissuader les annonceurs et annonceurs potentiels d'acheter du temps d'antenne à CICT-TV Calgary;
>
> - encourager les téléspectateurs à ne pas acheter de produits ou de services des annonceurs à CICT-TV Calgary;

- Encourage viewers not to view CICT-TV Calgary; or

- Encourage participants not to respond to, or to inaccurately respond to, any broadcasting audience measurement survey being conducted with respect of the viewing area of CICT-TV Calgary; or

- Discourage any person or party from participating in CICT-TV Calgary news-gathering or programming

In the event of a breach of this article, the adversely affected party shall be left with all the remedies available in law or equity.

[7] The union strongly objected to the proposed revisions to article 16.1, indicating that it believed that the employer's proposal improperly restrained lawful and *Charter* protected conduct of CEP's members across the country, including leafleting and consumer boycott activity. On January 15, 2002, the union presented a counter-proposal as part of a package of proposals, which it claimed was intended to only restrain the members of the bargaining unit, as follows:

16.1 The Union will not cause, nor permit its members to cause, nor will any member of the Union take part in a slow-down or a strike, either sit-down or stay-in, of any of the Company's operations during the term of this Agreement. The company will not cause, or permit its employees to cause, engage in or permit a lockout of any of its operational locations during the term of this Agreement.

-and-

Neither the Local Union nor [*sic*] at CICT-TV Calgary nor any member of the bargaining unit at CICT Calgary will participate in nor shall any of them, encourage or counsel any person or party to engage in, any activity against CICT-TV Calgary which is designed to:

a) discourage advertisers and/or potential advertisers from buying air-time on CICT-TV Calgary

b) encourage viewers not to purchase products or services from CICT-TV or;

c) encourage viewers not to view CICT-TV, or;

d) encourage participants not to respond to, or to inaccurately respond to any broadcasting audience measurement survey being conducted with respect of the viewing area of CICT-TV Calgary; or

e) discourage any person or party from participating in CICT-TV Calgary News gathering or programming.

- encourager les téléspectateurs à ne pas syntoniser CICT-TV Calgary;

- encourager les participants à ne pas répondre ou à donner de mauvaises réponses à tout sondage sur l'auditoire dans le territoire de CICT-TV Calgary;

- dissuader toute personne ou partie de participer à des reportages ou à des émissions de CICT-TV Calgary.

Dans l'éventualité d'un manquement à cet article, la partie lésée pourra se prévaloir de tous les recours possibles en justice ou en équité.

(traduction)

[7] Le syndicat s'est fortement opposé à ces propositions de modification de l'article 16.1 en déclarant que l'employeur tentait de contrôler illégalement les activités licites (et protégées par la *Charte*) de ses membres dans tout le pays, y compris la distribution de feuillets et le boycottage par le consommateur. Le 15 janvier 2002, le syndicat a présenté une contre-proposition qui faisait partie d'un ensemble de propositions n'ayant pour but, selon lui, que d'imposer des restrictions aux membres de l'unité de négociation, comme suit:

16.1 Le Syndicat n'ordonnera ni ne permettra à ses membres de faire une grève de zèle ou autre, que ce soit un arrêt de travail ou une occupation des locaux, dans aucune des entreprises de la Compagnie, et aucun membre du Syndicat ne participera non plus à de telles activités pendant la durée de la présente Convention.

-et-

Ni le Syndicat local, ni (*sic*) à CICT-TV Calgary, ni aucun membre de l'unité de négociation de CICT ne participeront ni n'encourageront une personne ou une partie quelconque à participer, ni ne leur conseilleront de participer contre CICT-TV Calgary à une activité quelconque conçue pour:

a) dissuader les annonceurs et les annonceurs potentiels d'acheter du temps d'antenne à CICT-TV Calgary;

b) encourager les téléspectateurs à ne pas acheter de produits ou de services à CICT-TV;

c) encourager les téléspectateurs à ne pas syntoniser CICT-TV;

d) encourager les participants à ne pas répondre ou à donner de mauvaises réponses à tout sondage sur l'auditoire dans le territoire de CICT-TV Calgary;

e) dissuader toute personne ou partie de participer à des reportages ou à des émissions de CICT-TV Calgary.

(traduction)

[8] On January 15, 2002, Global Calgary indicated its rejection of the union's counter-proposal by tabling its own counter-proposal for article 16.1, as part of its "full and complete proposal for settlement of all issues," as follows:

> 16.1 During the term of this collective agreement.
>
> (a) The Union will not cause, nor permit its members to cause, nor will any member of the Union take part in a slow-down or a strike, either sit-down or stay-in, of any of the Company's operations. The Company will not cause, or permit its employees to cause, engage in or permit a lockout of any of its operational locations.
>
> - and -
>
> (b) Neither the National Union nor its local at CICT-TV Calgary, nor will any member of the bargaining unit at CICT-TV Calgary participate in nor shall any of them or their agents or representatives encourage or counsel any person or party to engage in any activity against CICT-TV Calgary which is designed to:
>
> - Discourage advertisers and/or potential advertisers from buying air-time on CICT-TV Calgary
>
> - Encourage viewers not to purchase products or services from CICT-TV Calgary advertisers; or
>
> - Encourage viewers not to view CICT-TV Calgary; or
>
> - Encourage participants not to respond to, or to inaccurately respond to, any broadcasting audience measurement survey being conducted with respect of the viewing area of CICT-TV Calgary; or
>
> - Discourage any person or party from participating in CICT-TV Calgary news-gathering or programming
>
> In the event of a breach of this article, the adversely affected party shall be left with all the remedies available in law or equity.

[9] Attached to Global Calgary's counter-proposal was its statement that it "cannot enter into an agreement where the Union contends it has a right during the period of the Collective Agreement to inflict harm upon the Company." Global Calgary also proposed seven alternatively worded versions of article 16.1 for the union to consider at the same time in the event that the above-quoted wording was unacceptable to the CEP. Global Calgary claimed that six of the seven versions

[8] Le 15 janvier 2002, Global Calgary a fait comprendre au syndicat qu'elle rejetait la contre-proposition en déposant sa propre contre-proposition pour l'article 16.1, dans le cadre de sa «proposition exhaustive et complète en vue du règlement de toutes les questions en litige» (traduction), qui se lit comme suit:

> 16.1 Pendant la durée de la présente convention collective,
>
> a) Le Syndicat n'ordonnera ni ne permettra à ses membres de faire une grève du zèle ou autre, que ce soit un arrêt de travail ou une occupation des locaux, dans aucune des entreprises de la Compagnie, et aucun membre du Syndicat ne participera non plus à de telles activités. La Compagnie n'ordonnera ni ne permettra de lock-out dans aucun de ses lieux de travail et ne permettra pas non plus à ses employés d'en ordonner ou d'en autoriser, ni d'y participer,
>
> - et -
>
> b) Ni le Syndicat national, ni sa section locale de CICT-TV Calgary, ni aucun membre de l'unité de négociation de CICT-TV ne participeront, et ni l'un ni les autres, ni leur agents ou représentants n'encourageront une personne ou une partie quelconque à participer, ni ne leur conseilleront de participer contre CICT-TV Calgary à une activité quelconque conçue pour:
>
> - dissuader les annonceurs et annonceurs potentiels d'acheter du temps d'antenne à CICT-TV Calgary;
>
> - encourager les téléspectateurs à ne pas acheter de produits ou de services des annonceurs à CICT-TV Calgary;
>
> - encourager les téléspectateurs à ne pas syntoniser CICT-TV Calgary;
>
> - encourager les participants à ne pas répondre ou à donner de mauvaises réponses à tout sondage sur l'auditoire dans le territoire de CICT-TV Calgary;
>
> - dissuader toute personne ou partie de participer à des reportages ou à des émissions de CICT-TV Calgary.
>
> Dans l'éventualité d'un manquement à cet article, la partie lésée pourra se prévaloir de tous les recours possibles en justice ou en équité.
>
> (traduction)

[9] Global Calgary avait joint à cette contre-proposition une déclaration qu'elle ne pouvait pas «conclure une entente dans laquelle le syndicat prétendait avoir le droit, durant la Convention collective, de nuire à la Compagnie». Global Calgary a présenté au syndicat sept versions différentes de l'article 16.1, pour qu'il puisse les étudier au cas où celle qui est citée lui aurait été inacceptable. Global Calgary affirmait que six de ces sept versions avaient déjà été ratifiées par le SCEP,

had been previously ratified by the CEP in other bargaining units involving television stations owned by related Global corporate entities. The union claimed that it interpreted this statement as meaning that Global Calgary would be bargaining article 16.1 to an impasse. Given that the union believed that the employer's proposal would bind the CEP on a national basis, it rejected the employer's proposal without making a further counter-proposal.

[10] Several attempts were made by the employer at resuming collective bargaining, but all were unsuccessful. On August 30, 2002, the employer through its counsel unilaterally amended its proposal for article 16.1. In addition to a definition of bargaining agent to be added to article 2, article 16.1 revised proposal was as follows:

> 16.1 During the term of this collective agreement.
>
> (a) The Union will not cause, nor permit its members to cause, nor will any member of the Union take part in a slow-down or a strike, either sit-down or stay-in, of any of the Company's operations. The Company will not cause, or permit its employees to cause, engage in or permit a lockout of any of its operational locations.
>
> - and -
>
> (b) Neither the Bargaining Agent, nor will any member of the bargaining unit at CICT-TV Calgary participate in nor shall any of them or their agents or representatives encourage or counsel any person or party to engage in any activity against CICT-TV Calgary which is designed to:
>
> - Discourage advertisers and/or potential advertisers from buying air-time on CICT-TV Calgary;
>
> - Encourage viewers not to purchase products or services from CICT-TV Calgary advertisers; or
>
> - Encourage viewers not to view CICT-TV Calgary; or
>
> - Encourage participants not to respond to, or to inaccurately respond to, any broadcasting audience measurement survey being conducted with respect of the viewing area of CICT-TV Calgary; or
>
> - Discourage any person or party from participating in CICT-TV Calgary news-gathering or programming.
>
> In the event of a breach of this article, the adversely affected party shall be left with all the remedies available in law or equity.

dans d'autres unités de négociations de stations de télévision appartenant à des entreprises liées aux entités corporatives de Global. Le syndicat a déclaré qu'il avait interprété cette déclaration comme une affirmation que Global Calgary allait négocier l'article 16.1 jusqu'à l'impasse. Étant donné qu'il était convaincu que cette proposition de l'employeur allait lier le SCEP à l'échelle nationale, il l'a rejetée sans faire de nouvelle contre-proposition.

[10] L'employeur a tenté à plusieurs reprises de reprendre la négociation collective, mais toujours sans succès. Le 30 août 2002, par l'intermédiaire de son avocat, l'employeur a unilatéralement modifié le texte de l'article 16.1 qu'il proposait. En plus de demander l'ajout d'une définition de l'agent négociateur à l'article 2, cette nouvelle proposition de l'article 16.1 se lisait comme suit:

> 16.1 Pendant la durée de cette convention collective,
>
> a) 16.1 Le Syndicat n'ordonnera ni ne permettra à ses membres de faire une grève du zèle ou autre, que ce soit un arrêt de travail ou une occupation des locaux, dans aucune des entreprises de la Compagnie, et aucun membre du Syndicat ne participera non plus à de telles activités. La Compagnie n'ordonnera ni ne permettra de lock-out dans un de ses lieux de travail et ne permettra pas non plus à ses employés d'en ordonner ou d'en autoriser, ni d'y participer,
>
> - et -
>
> b) Ni l'Agent négociateur, ni aucun membre de l'unité de négociation de CICT-TV ne participeront, et ni l'un ni les autres, ni leur agents ou représentants n'encourageront une personne ou une partie quelconque à participer, ni ne leur conseilleront de participer contre CICT-TV Calgary à une activité quelconque conçue pour:
>
> - dissuader les annonceurs et annonceurs potentiels d'acheter du temps d'antenne à CICT-TV Calgary;
>
> - encourager les téléspectateurs à ne pas acheter de produits ou de services des annonceurs à CICT-TV Calgary;
>
> - encourager les téléspectateurs à ne pas syntoniser CICT-TV Calgary;
>
> - encourager les participants à ne pas répondre ou à donner de mauvaises réponses à tout sondage sur l'auditoire visant le territoire de CICT-TV Calgary;
>
> - dissuader toute personne ou partie de participer à des reportages ou à des émissions de CICT-TV Calgary.
>
> Dans l'éventualité d'un manquement à cet article, la partie lésée pourra se prévaloir de tous les recours possibles en justice ou en équité.
>
> (traduction)

[11] On October 16, 2002, the union rejected this latest proposal on the basis that it failed to see any significant difference in substance between Global Calgary's August 30, 2002 proposal and earlier proposals, which it had previously rejected. No further progress was achieved in collective bargaining thereafter.

[12] The union's chief negotiator was Robert Lumgair. He is a national representative with the CEP. He indicated that the union wanted the Board to determine the issues it was raising concerning article 16.1 and that it would then deal with the rest of the bargaining issues that remained unresolved. He identified article 4 (the Notwithstanding clause concerning Employee Categories), Letter of Understanding No. 6 (Transfer of Work), and articles 30 and 31 (wages) as three additional major issues that were unresolved. Some of them were considered by the union as deal breakers. The parties were significantly apart on the language in article 4 in particular.

[13] The employer outlined the historical basis for its proposal in article 16.1. When it was initially proposed on December 10, 2001, the chief negotiator for the employer, Ms. Chris McGinley, had viewed it as a house-keeping item. However, the union reacted very strongly and negatively to the proposal. Her understanding of the genesis of the proposal related back to the National Association of Broadcast Employees and Technicians' (NABET) conduct during a strike in Winnipeg in 1992. NABET was one of the predecessor unions that merged to form the CEP. NABET represented the striking Winnipeg employees who worked at a Global television station. In an attempt to force the employer into settling the strike on favourable terms, NABET took steps to prevent Saskatchewan and Ontario government advertising and government-related news gathering on corporately related Global stations in Saskatchewan and Toronto. None of the stations in Toronto or Saskatchewan was on strike or locked out, and each was governed by a separate collective agreement covering its separate bargaining unit. NABET was intent upon harming the revenues of all of the stations outside the Winnipeg bargaining unit in the hopes that the combined loss of revenues in all Global stations would force the employer in Winnipeg to accept the union's proposals for settlement.

[11] Le 16 octobre 2002, le syndicat a rejeté cette dernière proposition en déclarant qu'il ne voyait aucune différence réelle entre la proposition de l'employeur en date du 30 août 2002 et les propositions antérieures qu'il avait déjà rejetées. La négociation collective n'a pas progressé par la suite.

[12] Le négociateur en chef du syndicat était Robert Lumgair, un représentant national du SCEP. M. Lumgair a déclaré que le syndicat voulait que le Conseil tranche les questions qu'il a soulevées à l'égard de l'article 16.1, après quoi il allait s'occuper du reste des points à négocier qui restaient sur la table. Les trois questions d'importance qui restaient à régler étaient l'article 4 (la clause nonobstant concernant les catégories d'employés), la Lettre d'entente n° 6 (transfert de tâches), et les articles 30 et 31 (salaires). Certaines de ces questions sont considérées par le syndicat comme susceptibles de faire achopper les négociations. Les parties étaient loin de s'entendre, particulièrement sur le libellé de l'article 4.

[13] L'employeur a présenté un historique pour justifier sa proposition d'article 16.1. La première fois que cette proposition a été avancée, le 10 décembre 2001, la négociatrice en chef de l'employeur, M^{me} Chris McGinley, la considérait comme une disposition de régie interne. Pourtant, le syndicat y a réagi très vivement et négativement. Selon M^{me} McGinley, l'idée de la proposition remonte au comportement de l'Association nationale des employés et techniciens en radiodiffusion (NABET) durant une grève à Winnipeg, en 1992. NABET était l'un des syndicats qui ont fusionné pour former le SCEP. Les grévistes de Winnipeg, qui travaillaient pour une station de télévision de Global, étaient représentés par NABET. Afin de forcer l'employeur à lui accorder des conditions favorables pour mettre fin à la grève, NABET a pris des mesures pour empêcher la diffusion de la publicité du gouvernement de la Saskatchewan et de celle du gouvernement de l'Ontario ainsi que de reportages sur des questions d'ordre gouvernemental par les stations liées à Global de la Saskatchewan et de Toronto. Aucune des stations de Toronto ou de la Saskatchewan n'était en grève ou en lock-out, et leur personnel était assujetti à une convention collective distincte pour leur propre unité de négociation. NABET voulait s'attaquer aux recettes de toutes les stations autres que celle de l'unité de négociation de Winnipeg, dans l'espoir que l'ensemble de ces pertes dans toutes les stations de Global contraindrait l'employeur de ses membres de Winnipeg à accepter ses propositions en vue d'un règlement.

[14] The article 16.1 proposal at Global Calgary was designed to ensure that such conduct could not be pursued by the union again. A similar proposal had been proposed at Global Lethbridge, a division of CanWest Global Communications Corp. (CISA-TV) (Global Lethbridge), another Global television station under a separate certification. The Board has already adjudicated the factual circumstances and unfair labour practice allegations concerning that set of collective bargaining in *Global Lethbridge, a division of CanWest Global Communications Corp. (CISA-TV)*, December 10, 2001 (CIRB LD 563).

[15] The employer outlined the historical evolution of similar proposals and collective agreement articles throughout various Global television stations across Canada. It was clear that many collective agreements after 1992 were negotiated to contain similar language both in scope and intent to that proposed by Global Calgary in its last round of collective bargaining. Global Calgary pointed to the various no-harms provisions in collective agreements in Saint John, Halifax, Toronto, Winnipeg, Saskatoon and Vancouver. Those provisions were the ones proposed as alternate versions for the union's consideration in the Global Calgary negotiations.

III - Analysis

Section 50(a)

[16] The Board had originally commented upon the role of section 50(a) in its earlier decision on a similar issue in *Global Lethbridge, a division of CanWest Global Communications Corp. (CISA-TV) (CIRB LD 563)*, *supra*. In that decision, a more broadly worded no-harms proposal was held to be unenforceable as contrary to public policy. The Board considered the specific language of the Global Lethbridge proposal, which read:

> "13.1 The Union will not cause, nor permit its members to cause, nor will any member of the bargaining unit take part in any strike, as defined in the *Canada Labour Code*, or any other stoppage, total or partial, nor engage in any activity, which is intended to or does adversely affect the interests of CISA-TV during the term of this agreement. The Company will not cause,

[14] La proposition de l'article 16.1 de Global Calgary a été conçue pour faire en sorte que le syndicat ne se comporte plus de cette façon. Une proposition analogue a été avancée par Global Lethbridge, une division de CanWest Global Communications Corp. (CISA-TV) (Global Lethbridge), une autre station de télévision de Global sous accréditation distincte. Le Conseil a déjà rendu une décision sur les faits et sur les allégations de pratiques déloyales de travail concernant les négociations collectives dans *Global Lethbridge, une division de CanWest Global Communications Corp. (CISA-TV)*, 10 décembre 2001 (CCRI LD 563).

[15] L'employeur a expliqué l'évolution historique des propositions de ce genre ainsi que celle des articles des conventions collectives conclues par les stations de télévision de Global partout au Canada. Il était clair que de nombreuses conventions collectives signées après 1992 ont été négociées de façon à inclure des dispositions analogues, dans leur portée et leur esprit, à celles que Global Calgary a proposées dans sa ronde la plus récente de négociation. Global Calgary a souligné les dispositions interdisant au syndicat et aux employés de nuire à l'employeur de ses conventions collectives à Saint John, Halifax, Toronto, Winnipeg, Saskatoon et Vancouver. Ces dispositions sont celles que l'employeur a proposées en différentes versions au syndicat, pour qu'il les étudie, dans ses négociations avec Global Calgary.

III - Analyse

Alinéa 50a)

[16] Le Conseil s'est déjà prononcé sur le rôle de l'alinéa 50a) lorsqu'il a rendu une décision sur une question analogue dans *Global Lethbridge, une division de CanWest Global Communications Corp. (CISA-TV) (CCRI LD 563)*, précitée. Dans cette décision, il a conclu qu'une proposition rédigée en termes plus généraux interdisant aux membres de l'unité de négociation de nuire à l'employeur ne pouvait pas être exécutée parce qu'elle était contraire à l'ordre public. Le Conseil s'était prononcé sur le libellé même de la proposition de Global Lethbridge, qui se lisait comme suit:

> «13.1 Pendant la durée de la présente convention, il est interdit au Syndicat de faire en sorte ou de permettre à ses membres de faire en sorte qu'il y ait grève au sens du *Code canadien du travail* ou tout autre arrêt de travail, qu'il soit partiel ou complet, et il est interdit aux membres de l'unité de négociation d'y prendre part ou de se livrer à une activité destinée à nuire

engage in or permit a lockout during the term of this Agreement."

(page 4)

[17] The Board concluded that the language of the Global Lethbridge proposal was contrary to public policy and the general objectives of the *Code*:

> ... Article 13 is, on its face, contrary to the public policy and general objectives of the *Code*. It restricts a trade union from the proper discharge of its statutory responsibilities under section 37. It interferes with previous Board certification orders, without enabling a proper review of the bargaining unit structures, as contemplated in the *Code*. It also permits employees and a collective agreement in one bargaining unit, to restrict the lawful activities of employees in another bargaining unit, without their knowledge or consent.
>
> ..
>
> To the extent that article 13 offends the public policy and general objectives of the *Code*, in particular the broadly worded phrase within article 13 that intends to restrict the union from "engag[ing] in any activity which is intended to or does adversely affect the interests of CISA-TV", article 13 shall be unenforceable as between the parties.

(*Global Lethbridge, a division of CanWest Global Communications Corp. (CISA-TV (CIRB LD 563), supra*, pages 15-16)

[18] The Board reached its conclusions within the context of a timed final offer presented by the employer. The union's chief negotiator advised the Board that the difference between a recommendation for rejection of the employer's final offer and a neutral stance concerning the final offer was the inclusion of the no-harms clause. On the basis of the Board's understanding of ratification votes, the union representative was clearly communicating that the sole item holding up a renewal collective agreement was the no-harms proposal. There was no real question in the Board's mind, upon reviewing the facts, as to whether the parties had bargained to impasse over the no-harms proposal.

[19] Global Lethbridge sought a reconsideration of the Board's decision in *Global Lethbridge, a division of CanWest Global Communications Corp. (CISA-TV) (CIRB LD 563), supra*. In the reconsideration decision, *Global Lethbridge, a division of CanWest Global*

ou nuisant effectivement aux intérêts de CISA-TV. Pendant la durée de la présente convention, il est interdit à la Société de déclarer un lock-out ou de permettre ou faire en sorte qu'il y ait lock-out.»

(page 4)

[17] Le Conseil avait conclu que le libellé de la proposition de Global Lethbridge était contraire à l'ordre public et aux objectives généraux du *Code*:

> ... À première vue, l'article 13 est contraire à l'ordre public et aux objectifs généraux du *Code*. Il restreint la capacité d'un syndicat de s'acquitter régulièrement des responsabilités qui lui sont imposées en vertu de l'article 37. Il fait entrave à des ordonnances d'accréditation rendues antérieurement par le Conseil sans permettre un examen raisonnable des structures des unités de négociation, ainsi qu'il est prévu au *Code*. Il permet également aux employés - et à une convention collective - faisant partie d'une unité de négociation de restreindre les activités légales des employés faisant partie d'une unité de négociation sans le consentement de ces derniers ou à leur insu.
>
> ...
>
> Dans la mesure où l'article 13 est contraire à l'ordre public et aux objectifs du *Code*, plus particulièrement en ce qui concerne la partie de la disposition rédigée en des termes généraux, visant à empêcher le syndicat de se livrer à toute activité destinée à nuire ou nuisant effectivement aux intérêts de CISA-TV, l'article 13 n'est pas exécutoire entre les parties.

(*Global Lethbridge, une division de CanWest Global Communications Corp. (CISA-TV) (CCRI LD 563)*, précitée, pages 16-17)

[18] Le Conseil était arrivé à ces conclusions dans le contexte d'une offre finale de l'employeur, avec délai. Le négociateur en chef du syndicat a déclaré au Conseil que la différence entre une recommandation de rejeter l'offre finale de l'employeur et une position neutre à cet égard était l'inclusion de la clause interdisant aux membres de l'unité de négociation de lui nuire. D'après ce que le Conseil sait des votes de ratification, ce représentant syndical voulait clairement dire que tout ce qui empêchait la convention collective d'être signée était cette proposition de l'employeur interdisant qu'on lui nuise. Quand le Conseil a pris connaissance des faits, il était absolument clair dans son esprit que les parties avaient négocié cette proposition au point de se retrouver dans une impasse.

[19] Global Lethbridge a demandé un réexamen de la décision du Conseil dans *Global Lethbridge, une division de CanWest Global Communications Corp. (CISA-TV) (CCRI LD 563)*, précitée. Dans la décision du banc de révision, *Global Lethbridge, une division de*

Communications Corp. (CISA-TV), [2002] CIRB no.187, the Board outlined the distinction between bargaining an objectionable proposal and bargaining that proposal to impasse in collective bargaining. The reconsideration panel of the Board relied upon *Southam Inc. and G.C.I.U., Local 34-M (No. GE-03216)* (2000), 63 CLRBR (2d) 65, a decision of the Alberta Labour Relations Board, which is such a concise summary of the applicable jurisprudence that it bears repeating here:

> 55. ... In Alberta as in the rest of Canada, we start from the general proposition that all issues surrounding terms and conditions of employment **may** be bargained; neither party has an ironclad right to keep an issue out of a collective agreement. But conversely, no issue **must** be bargained through to a conclusion in the form of a collective agreement provision. Bargaining on all issues is permitted, and it is up to the parties to decide whether an issue will find its way into the collective agreement, subject to the single, unified duty to bargain in good faith.
>
> 56. The exception to this approach is demands that are "illegal" or "improper". Making a demand that is illegal by the general law is evidence of bad-faith bargaining (although the cases of such demands appear rare). Canadian labour boards have also recognized a category of bargaining demands that, while perhaps not illegal in themselves, are inconsistent with the scheme of their labour statutes or are destructive of the system of collective representation that the statute creates. These demands may be made and may be bargained by the parties, but constitute bad-faith bargaining if pressed to the point of industrial conflict. The rationale for restricting such demands only at the point of impasse is described this way by our Board in *Molson Breweries Ltd. and Western Union of Brewery, Beverage, Winery & Distillery Workers, Local 287*, [1991] Alta. LRBR 587 at p. 607:
>
> "There are many cases, in the developing Canadian law in this area, that deal with the propriety of certain bargaining demands. A common feature of these cases is that labour boards usually only intervene and make a finding of bad faith bargaining if the offending party pushes its demands to impasse. Impasse in this sense means that the party remains insistent on its position without a realistic possibility of change, which forces the other side into industrial conflict because of the insistence on that position.
>
> There is good reason for this approach. The role of the Labour Relations Board is not to intervene in free collective bargaining except where necessary to preserve the integrity of the legislation. Intervention is more likely where the proposal, if accepted, would involve a statutory breach. Too great a willingness to screen all trade union and employer proposals would emasculate free collective bargaining and turn it into a nightmare of litigation and counter litigation. Collective bargaining should involve mutual problem solving. Subjecting

CanWest Global Communications Corp. (CISA-TV), [2002] CCRI n° 187, le Conseil a précisé la distinction entre la négociation d'une proposition contestable et la négociation de cette proposition jusqu'à l'impasse à la table de négociation. Le banc de révision du Conseil s'est fondé sur *Southam Inc. and G.C.I.U., Local 34-M (No. GE-03216)* (2000), 63 CLRBR (2d) 65, une décision de la Commission des relations de travail de l'Alberta résumant la jurisprudence de façon si concise qu'il vaut la peine de la citer ici:

> 55. ...En Alberta, comme dans le reste du Canada, on part de la prémisse générale que toutes les questions entourant les conditions d'emploi **peuvent** faire l'objet de négociations, et que ni l'une ni l'autre partie n'a le droit absolu d'exclure une question d'une convention collective. Par ailleurs, il n'est pas **nécessaire** que toutes les questions négociées fassent l'objet d'une disposition de la convention collective. Les négociations peuvent donc porter sur toute question, et c'est aux parties qu'il appartient de décider si celle-ci sera prévue à la convention collective, sous réserve de l'obligation unique, unifiée, de négocier de bonne foi.
>
> 56. Font exception à ce principe les revendications qui sont illégales ou irrégulières. Formuler une revendication qui est illégale en droit est une preuve qu'une partie négocie de mauvaise foi (bien que de tels cas semblent rares). Les commissions des relations du travail canadiennes ont également reconnu une catégorie de revendications qui, si elles ne sont peut-être pas illégales en elles-mêmes, sont cependant incompatibles avec le régime des lois sur les relations du travail applicables ou encore minent le système de représentation collective que celles-ci créent. Ces revendications peuvent être formulées et négociées par les parties, mais elles constituent des négociations de mauvaise foi si elles mènent à un conflit de travail. La raison pour laquelle on restreint de telles revendications uniquement lorsqu'elles donnent lieu à une impasse est exposée dans les termes suivants par notre commission dans l'affaire *Molson Breweries Ltd. and Western Union of Brewery, Beverage, Winery & Distillery Workers, Local 287*, [1991] Alta. LRBR 587, à la page 607:
>
> «Ce domaine du droit au Canada, qui est en évolution, a donné naissance à de nombreuses affaires portant sur le bien-fondé de certaines revendications. Ces affaires ont ceci de commun que, normalement, les commissions des relations du travail n'interviennent et n'en arrivent à une conclusion qu'il y a négociation de mauvaise foi que si la partie contrevenante insiste sur des revendications au point de mener les négociations à une impasse. Il y a impasse lorsque la partie tient à ce point à maintenir sa position qu'il n'existe aucune possibilité réaliste de la modifier, ce qui entraîne la partie opposée dans un conflit industriel.
>
> Il y a une bonne raison d'adopter une telle ligne de conduite. Le rôle de la commission des relations du travail n'est pas d'intervenir dans le cadre de libres négociations collectives, sauf lorsque cela est nécessaire pour maintenir l'intégrité de la loi. L'intervention est plus probable dans les cas où la proposition, si elle était acceptée, entraînerait un manquement à la loi. Cependant, un trop grand empressement à passer en revue toutes les propositions des syndicats et des employeurs dépouillerait les libres négociations collectives de leur sens et

all proposals to an early Labour Board test of propriety would frustrate the process as well as the result.

Boards avoid this adverse result by ruling, in general terms, that objectionable proposals will result in a bad faith bargaining call only if pressed to impasse. That way, proposals can be presented and washed away in the give and take of collective bargaining before undergoing scrutiny. Only objectionable proposals that remain unsettled in the 11th hour attract scrutiny. Others, although arguably objectionable, end up in obscurity on the bargaining room floor."

(pages 90-91)

[20] On the basis of the above excerpt, virtually anything **may** be bargained. As noted in *Southam Inc. and G.C.I.U., Local 34-M (No. GE-03216), supra*, only those objectionable proposals that remain unsettled upon the onset of industrial conflict will attract censure by a labour relations board. In the original panel's decision, *Global Lethbridge, a division of CanWest Global Communications Corp. (CISA-TV) (CIRB LD 563), supra*, those were certainly the factual circumstances before the Board. Global Lethbridge tabled its final offer with the no-harms provision included, the union either had to ratify the final offer or prepare for a strike.

[21] In the factual circumstances involving Global Calgary, the union appears to have acted prematurely in its complaint to the Board. Unlike the bargaining at Global Lethbridge, there were several deal-breaking proposals outstanding between the parties beyond the no-harms provisions in article 16.1. In this regard, the "give and take" of negotiations had not yet been completed. There was no evidence that the other Global Calgary proposals involving article 4, Letter of Understanding No. 6 and wages were irrevocably unacceptable to the point of impasse and that article 16.1 would not ultimately "end up in obscurity on the bargaining room floor." In fact, the employer's chief negotiator indicated she received substantial clarity about the union's position on bargaining proposals from listening to the union's previous days evidence before the Board. She had held a different view concerning which proposals were impossible to

déclencherait une tempête de litiges de toutes parts. Les négociations collectives doivent permettre la résolution commune des problèmes. Soumettre toutes les propositions à un examen prématuré de la commission des relations du travail au regard du critère de la pertinence déjouerait le processus ainsi que le résultat.

Les commissions évitent ce genre de résultat préjudiciable en se limitant, habituellement, à conclure que des propositions inacceptables ne donnent lieu à des négociations de mauvaise foi que si elles mènent à une impasse. Ainsi, des propositions peuvent être présentées puis écartées dans le contexte donnant, donnant des négociations collectives avant qu'on les soumette à un examen. Seules les propositions inacceptables qui ne sont toujours pas réglées à la toute fin justifieront un examen. Les autres, bien qu'il soit permis de croire qu'elles sont inacceptables, se retrouvent dans les poubelles de la salle de négociation.»

(pages 90-91; traduction)

[20] Comme cet extrait le précise, virtuellement n'importe quoi **peut** être négocié. L'arbitre l'a souligné dans *Southam Inc. and G.C.I.U., Local 34-M (No. GE-03216)*, précité: seules les propositions contestables sur lesquelles les parties ne se sont pas encore entendues au moment où le conflit de travail éclate sont susceptibles de ne pas être retenues par une commission ou un conseil des relations du travail. Or, c'était certainement le cas lorsque le banc d'origine a rendu sa décision dans *Global Lethbridge, une division de CanWest Global Communications Corp. (CISA-TV) (CCRI LD 563)*, précitée. Global Lethbridge avait déposé son offre finale incluant les dispositions contestées qui interdisaient aux membres de l'unité de négociation de lui nuire, de sorte que le syndicat devait la ratifier telle quelle ou préparer à la grève.

[21] Compte tenu des faits concernant Global Calgary, la plainte du syndicat au Conseil semble prématurée. Contrairement à ce qui s'est passé dans le cas de Global Lethbridge, il restait plusieurs questions à régler entre les parties outre celle de l'article 16.1 interdisant au syndicat et aux membres de l'unité de négociation de nuire à l'employeur, et ces questions auraient pu faire achopper les négociations. À cet égard, les parties n'avaient pas fini de transiger comme elles doivent le faire à la table de négociation. Rien non plus dans la preuve en l'espèce ne laisse entendre que les autres propositions de Global Calgary sur l'article 4, sur la Lettre d'entente n° 6 et sur les salaires, étaient absolument inacceptables au point de créer une impasse et que l'article 16.1 n'allait pas finir par se retrouver «dans les poubelles de la salle de négociation.» La négociatrice en chef de l'employeur a d'ailleurs déclaré avoir eu une très bonne idée de la position du syndicat

settle and believed that only wages and article 16.1 were possible stumbling blocks to achieving a renewal collective agreement. While the parties had halted negotiations because of the fundamental disagreement over article 16.1, the union had not run out of options so as to be forced into a total bargaining impasse. The union had not reached the point where it was forced into industrial conflict because there were still other items outstanding. In addition, the employer was still requesting that the union return to the bargaining table to continue working with it on all of the outstanding proposals. There were still a few cards that could have been played by both parties before a full collective bargaining impasse could be said to have occurred. The Board adopts this approach on the understanding that industrial conflict is always a last resort for both parties and something that a party chooses only when all other avenues for agreement are generally unavailable to it. To adopt the phraseology in *Southam Inc. and G.C.I.U., Local 34-M (No. GE-03216)*, *supra*, it wasn't yet the 11th hour; it was only 20 past 10 o'clock.

sur ces propositions en écoutant les témoignages des représentants syndicaux devant le Conseil les jours précédents; elle avait eu une autre impression des propositions impossibles à régler et pensait que seuls les salaires et l'article 16.1 étaient susceptibles de faire achopper la conclusion d'une nouvelle convention collective. Même si les parties avaient cessé de négocier en raison de leur désaccord fondamental sur l'article 16.1, le syndicat n'avait pas épuisé toutes les possibilités au point que les négociations auraient vraiment abouti à l'impasse. Le syndicat n'était pas rendu au point où il n'aurait eu d'autres recours qu'un conflit de travail, parce qu'il restait encore des questions à négocier. En outre, l'employeur continuait à lui demander de revenir à la table de négociation pour continuer à discuter avec lui sur toutes les propositions en litige. Les parties auraient encore eu quelques cartes à jouer avant qu'on ait pu dire que les négociations avaient vraiment achoppé. Le Conseil opte pour cette approche en partant du principe que les conflits industriels sont invariablement un dernier recours pour les deux parties, et qu'elles ne le choisissent qu'après avoir épuisé toutes les possibilités d'entente qui s'offrent généralement à elles. Pour rester fidèle à la métaphore de *Southam Inc. and G.C.I.U., Local 34-M (No. GE-03216)*, précité, on n'était pas encore à la toute fin, mais juste avant.

[22] Nor does the Board accept the employer's statement that it would not enter into an agreement without a no-harms provision included as constituting its final word on collective bargaining. In the Board's experience, collective bargaining is often filled with such tough-talking statements by unions and employers, which usually soften and melt away by the time the final compromises are reached to achieve the tentative memorandum of settlement. It would be mere conjecture to speculate what could have happened in the time remaining and what resolutions could have been reached with more hard bargaining. However, the Board accepts the union's assertion that it would not have adopted article 16.1 in the August 30, 2002 form or any comparable iteration of it. The only questions are whether Global would have been able to find a revision to article 16.1 that the union could accept, once all of the other outstanding bargaining proposals between the parties had been resolved, and whether Global would have hung onto article 16.1 to the bitter end, even after every other issue was resolved. For the above reasons, the Board finds that a bargaining impasse had not occurred as contemplated by section 50(a). Accordingly, the employer did not violate section 50(a)

[22] Le Conseil n'accepte pas non plus que la déclaration de l'employeur qu'il ne conclurait pas de convention sans clause interdisant au syndicat et à ses membres de lui nuire était son dernier mot à la table de négociation. L'expérience a appris au Conseil que les négociations collectives sont souvent truffées de déclarations aussi intransigeantes tant des syndicats que des employeurs, et que ces déclarations se sont habituellement adoucies, sinon envolées quand les dernières concessions sont faites pour conclure le protocole d'entente de principe. Ce serait pure conjecture de tirer des hypothèses sur ce qui aurait pu se produire avec le temps qui restait et sur quel règlement les parties auraient pu arriver en continuant à négocier âprement. Cela dit, le Conseil tient pour vraie la prétention du syndicat qu'il n'aurait pas adopté l'article 16.1 sous sa forme du 30 août 2002, ni toute autre version comparable de cette proposition. Les seules questions à trancher consistent donc à savoir si Global aurait réussi à trouver une formulation de l'article 16.1 que le syndicat aurait acceptée, une fois que les parties se seraient entendues sur toutes les autres propositions de négociation restantes, ou si l'employeur aurait tenu à son article 16.1 jusqu'à la fin, même une

by bargaining to impasse, so as to be considered to have been bargaining in bad faith.

fois que toutes les autres questions auraient été réglées. C'est pour ces motifs que le Conseil conclut qu'il n'y avait pas encore d'impasse dans les négociations au sens où l'entend l'alinéa 50a). Par conséquent, l'employeur n'a pas enfreint l'alinéa 50a) en menant les négociations jusqu'à une impasse au point qu'on puisse conclure qu'il a négocié de mauvaise foi.

[23] The preceding analysis under section 50(a) deals only with the concept that article 16.1 falls within the second category of proposals described in *Southam Inc. and G.C.I.U., Local 34-M (No. GE-03216), supra*, that "while perhaps not illegal in themselves, are inconsistent with the scheme of their labour statutes or are destructive of the system of collective representation that the statute creates." However, the Union also alleged that the Company's proposal to revise article 16.1 was illegal. In this regard, the union suggested that sections 8(1), 37 and 57 of the *Code* would be violated if the Board did not strike down article 16.1. The union also alleged that article 16.1 was contrary to the *Canadian Charter of Rights and Freedoms* (the *Charter*) and hence illegal.

[23] Cette analyse fondée sur l'alinéa 50a) consiste seulement à déterminer si l'article 16.1 proposé par l'employeur correspond à la deuxième catégorie de propositions décrites dans *Southam Inc. and G.C.I.U., Local 34-M (GE-03216)*, précité, des dispositions qui, «si elles ne sont peut-être pas illégales elles-mêmes, sont cependant incompatibles avec le régime des lois sur les relations du travail applicables ou encore minent le système de représentation collective» créé par ces lois. Cela dit, le syndicat a aussi allégué que la proposition de modification de l'article 16.1 que Global a avancée était illégale. À cet égard, le syndicat a déclaré que le paragraphe 8(1) et les articles 37 et 57 du *Code* seraient battus en brèche si le Conseil ne rejetait pas l'article 16.1. Il a aussi fait valoir que cet article était contraire à la *Charte canadienne des droits et libertés* (la *Charte*) et, donc, illégal.

[24] Section 8(1) (freedom to join and participate in trade union activities) was quoted above but is cited again for ease of reference. Section 37 (union's duty of fair representation) and 57 (collective agreement requirement of arbitration process) state:

[24] Nous avons déjà cité le paragraphe 8(1), qui dispose que les employés ont le droit d'adhérer à un syndicat et de participer à ses activités, mais nous le citons de nouveau pour qu'il soit plus facile de s'y reporter, en citant aussi l'article 37, sur le droit de représentation juste des syndicats et l'article 57, qui exige que les conventions collectives contiennent une clause prévoyant le mode de règlement définitif des désaccords, en l'occurrence l'arbitrage:

> 8.(1) Every employee is free to join the trade union of their choice and to participate in its lawful activities.
>
> ...
>
> 37. A trade union or representative of a trade union that is the bargaining agent for a bargaining unit shall not act in a manner that is arbitrary, discriminatory or in bad faith in the representation of any of the employees in the unit with respect to their rights under the collective agreement that is applicable to them.
>
> ...
>
> 57.(1) Every collective agreement shall contain a provision for final settlement without stoppage of work, by arbitration or otherwise, of all differences between the parties to or employees bound by the collective agreement, concerning its interpretation, application, administration or alleged contravention.

> 8.(1) L'employé est libre d'adhérer au syndicat de son choix et de participer à ses activités licites.
>
> ...
>
> 37. Il est interdit au syndicat, ainsi qu'à ses représentants, d'agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi à l'égard des employés de l'unité de négociation dans l'exercice des droits reconnus à ceux-ci par la convention collective;
>
> . .
>
> 57.(1) Est obligatoire dans la convention collective la présence d'une clause prévoyant le mode - par arbitrage ou toute autre voie - de règlement définitif, sans arrêt de travail, des désaccords qui pourraient survenir entre les parties ou les employés qu'elle régit, quant à son interprétation, son application ou sa prétendue violation.

(2) Where any difference arises between parties to a collective agreement that does not contain a provision for final settlement of the difference as required by subsection (1), the difference shall, notwithstanding any provision of the collective agreement, be submitted by the parties for final settlement

(a) to an arbitrator selected by the parties; or

(b) where the parties are unable to agree on the selection of an arbitrator and either party makes a written request to the Minister to appoint an arbitrator, to an arbitrator appointed by the Minister after such inquiry, if any, as the Minister considers necessary.

(3) Where any difference arises between parties to a collective agreement that contains a provision for final settlement of the difference by an arbitration board and either party fails to name its nominee to the board in accordance with the collective agreement, the difference shall, notwithstanding any provision in the collective agreement, be submitted by the parties for final settlement to an arbitrator in accordance with paragraphs (2)(a) and (b).

(4) Where a collective agreement provides for final settlement, without stoppage of work, of differences described in subsection (1) by an arbitrator or arbitration board and the parties or their nominees are unable to agree on the selection of an arbitrator or arbitration board chairperson, as the case may be, either party or its nominee may, notwithstanding anything in the collective agreement, make a written request to the Minister to appoint an arbitrator or arbitration board chairperson, as the case may be.

(5) On receipt of a written request under subsection (4), the Minister shall, after such inquiry, if any, as the Minister considers necessary, appoint an arbitrator or arbitration board chairperson, as the case may be.

(6) Any person appointed or selected pursuant to subsection (2), (3) or (5) as an arbitrator or arbitration board chairperson shall be deemed, for all purposes of this Part, to have been appointed pursuant to the collective agreement between the parties.

(2) En l'absence de cette clause, tout désaccord entre les parties à la convention collective est, malgré toute disposition de la convention collective, obligatoirement soumis par elles, pour règlement définitif:

a) soit à un arbitre de leur choix;

b) soit, en cas d'impossibilité d'entente sur ce choix et sur demande écrite de nomination présentée par l'une ou l'autre partie au ministre, à l'arbitre que désigne celui-ci, après enquête, s'il le juge nécessaire.

(3) Lorsque la convention prévoit, comme mécanisme de règlement, le renvoi à un conseil d'arbitrage, tout désaccord est, malgré toute disposition de la convention collective, obligatoirement soumis à un arbitre conformément aux alinéas (2)a) et b) dans les cas où l'une ou l'autre des parties omet de désigner son représentant au conseil.

(4) Lorsque la convention collective prévoit le règlement définitif des désaccords par leur envoi à un arbitre ou un conseil d'arbitrage et que les parties ne peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre - ou dans le cas de leur représentant au conseil d'arbitrage, sur le choix d'un président -, l'une ou l'autre des parties - ou un représentant - peut, malgré toute disposition de la convention collective, demander par écrit au ministre de nommer un arbitre ou un président, selon le cas.

(5) Le ministre procède à la nomination demandée aux termes du paragraphe (4), après enquête, s'il le juge nécessaire.

(6) L'arbitre ou le président nommé ou choisi en vertu des paragraphes (2), (3) ou (5) est réputé, pour l'application de la présente partie, avoir été nommé aux termes de la convention collective.

Section 8(1)

[25] Section 8(1) establishes the fundamental freedom of employees to join a trade union and participate in its lawful activities. The union is not alleging that the conduct of Global Calgary has interfered with the freedom to join a trade union, but that free participation in lawful union activities is being restrained. However, certain lawful union activities are regularly restrained through the various outcomes of the collective bargaining process. It is quite common for unions to agree in collective bargaining to an employer's workplace rules that prohibit union representatives from communicating with workers about general union matters while the worker is actively working. Clearly that is as much a restraint on section 8(1) as the employer's proposed article 16.1, perhaps even more so

Paragraphe 8(1)

[25] Le paragraphe 8(1) reconnaît la liberté fondamentale des employés d'adhérer à un syndicat et de participer à ses activités licites. Le syndicat ne prétend pas que la conduite de Global Calgary a sapé la liberté des employés d'adhérer à un syndicat, mais soutient que l'employeur a fait obstacle à leur libre participation à ses activités licites. Le fait est, toutefois, que certaines activités syndicales licites sont régulièrement limitées par les résultats du processus de négociation collective. Il est très fréquent que les syndicats acceptent à la table de négociation des règles que l'employeur tient à faire respecter au lieu de travail et qui interdisent aux représentants syndicaux de communiquer avec les employés sur des questions syndicales d'ordre général pendant que ces derniers

because of its regularity, and flows out of the competing interests and freedoms of employees and employers. This competition between interests and freedoms was recognized in *Canadian Imperial Bank of Commerce* (1985), 60 di 19; 10 CLRBR (NS) 182; and CLLC 16,021 (CLRB no. 499). Such an approach is consistent with the Board's approach concerning alleged violations of section 50(a). Until collective bargaining has reached an impasse, the bargaining proposal that may potentially restrain an employee's right to participate in a trade union is simply a potential violation, not an actual one. The parties may yet, through the collective bargaining process, find language that does not violate section 8(1) and is acceptable to both the union and the employer. In many cases, there is nothing inherently improper about a union and an employer freely reaching an agreement that may restrict certain lawful activities of the union in clear and specified ways. That does not suggest that the Board has no role to play in preventative labour relations. It does have such a role and it has seldom been hesitant to act in such a fashion.

[26] However, the Supreme Court of Canada has examined the scope and intention of section 8(1) in *Gralewicz et al.* v. *R.*, [1980] 2 S.C.R. 493 in considering whether individuals could be convicted of criminal conspiracy under the *Criminal Code* when it was alleged that they had breached section 110 [now section 8(1)] of the *Code*. The majority of the court stated:

> In the appellants' submission, s. 110 [now section 8(1)] is merely declaratory and contains no requirement and no prohibition. It does not create an offence. Various offences are created by ss. 184 and 185 [now sections 94 and 95] relating to interference with the freedoms of employees and employers recognized by s. 110 but none in the nature of that alleged in the information. Section 186 [now section 96] enacts a general prohibition to the effect that "no person shall seek by intimidation or coercion to compel a person to become or refrain from becoming or to cease to be a member of a trade union". This deals with membership, not with participation in the lawful activities of a union.
>
> The only section of the Act under which a prosecution could be contemplated for preventing members of a union from participating in the lawful activities of their union would be s. 191(1) [now section 101]:

travaillent. Des règles comme celles-là limitent tout autant que l'article 16.1 proposé par l'employeur dans cette affaire-ci le droit reconnu au paragraphe 8(1), et peut-être même le limitent-elles davantage; qui plus est, elles découlent des intérêts et des droits et libertés qui s'opposent, ceux des employés, d'une part, et des ceux employeurs, d'autre part. Cette rivalité d'intérêts et de droits et libertés a été reconnue dans *Banque de commerce canadienne impériale* (1985), 60 di 19; 10 CLRBR (NS) 182; et CLLC 16,021 (CCRT n° 499). C'est une approche compatible avec celle du Conseil en ce qui concerne les allégations d'infractions de l'alinéa 50a). Tant que la négociation collective n'a pas achoppé, les propositions de négociation susceptibles de limiter le droit d'un employé de participer aux activités du syndicat ne sont que des infractions potentielles et non réelles. Les parties peuvent toujours arriver par la négociation collective à trouver une formulation qui ne constitue pas une infraction du paragraphe 8(1) et qui soit acceptable tant pour le syndicat que pour l'employeur. Dans bien des cas, il n'y a rien d'implicitement inacceptable à ce qu'un syndicat et un employeur concluent librement une entente pouvant restreindre de façon claire et précise certaines activités licites du syndicat. Cela ne veut pas dire que le Conseil n'a aucun rôle de prévention à jouer en relations du travail. Il a effectivement ce rôle, et il a rarement hésité à agir pour le faire valoir.

[26] Cela dit, la Cour suprême du Canada s'est penchée sur la portée et l'esprit du paragraphe 8(1) dans *Gralewicz et autres* c. *R.*, [1980] 2 R.C.S. 493, un arrêt dans lequel elle s'est demandé si l'on pouvait reconnaître des gens coupables de conspiration criminelle en vertu du *Code criminel* quand il était allégué qu'ils avaient enfreint l'article 110 [maintenant le paragraphe 8(1)] du *Code*. La majorité de la Cour a déclaré ce qui suit:

> Selon les appelants, l'art. 110 [devenu le paragraphe 8(1)] n'a qu'un effet déclaratoire; il ne renferme aucune prescription ou interdiction. Il ne crée aucune infraction. Les articles 184 et 185 créent diverses infractions qui ont trait aux entraves à la liberté des employés et des employeurs consacrée par l'art. 110. Il n'existe pas d'infraction de la nature de celle alléguée dans la dénonciation. L'article 186 prévoit une interdiction générale selon laquelle «nul ne doit chercher, en usant de menaces ou de coercition, à contraindre une personne à devenir, à s'abstenir de devenir ou à cesser d'être membre d'un syndicat». Cet article traite de l'adhésion à un syndicat et non de la participation aux activités licites d'un syndicat.
>
> Le paragraphe 191(1) [maitenant l'article 101] de la Loi est la seule disposition en vertu de laquelle des poursuites pourraient être entamées pour avoir empêché les membres d'un syndicat de participer aux activités licites de leur syndicat:

"191. (1) Subject to section 190 [now section 100], every person other than an employer or a trade union who violates or fails to comply with any provision of this Part other than section 148 [now section 50], 184 or 185 is guilty of an offence and liable on summary conviction to a fine not exceeding one thousand dollars."

Counsel for the respondent conceded however, and rightly so in my opinion, that this section could not apply because the words "violates or fails to comply" imply a prohibition or a requirement and there are none in s. 110.

I see little merit in the appellants' first submission and I can but conclude as suggested by the respondent that "the fact that within a code of labour relations there is no specific sanction to enforce the rights of employees to participate in the lawful activities of their union does not sanctify otherwise criminal conduct".

...

Section 115(1) [of the *Criminal Code of Canada*] has no application here since s. 110(1) of the *Canada Labour Code* contains no prohibition and no requirement.

The only specific offences in the *Criminal Code* related to interference with union membership are those by employers under s. 382.

(pages 502-503)

[27] The Supreme Court of Canada adopted the appellants' submission that section 8(1) of the *Code* is declaratory only and has no prohibition or requirement. As well, the court noted that the *Code* specifically provided for offences under sections 50, 94 and 95 of the *Code*. Coincidentally, the union has complained that Global Calgary has allegedly breached sections 37, 50 and 94(3) by insisting upon the no-harms proposal at the bargaining table. The proposition that suggests that section 8(1) is strictly declaratory is confirmed when one considers the wording of section 8(1) and the scope of section 97(1) of the *Code*, the operative section under which this complaint was explicitly filed:

97.(1) Subject to subsections (2) to (5), any person or organization may make a complaint in writing to the Board that

(a) an employer, a person acting on behalf of an employer, a trade union, a person acting on behalf of a trade union or an employee has contravened or failed to comply with subsection 24(4) or 34(6) or section 37, 47.3, 50, 69, 87.5 or 87.6, subsection 87.7(2) or section 94 or 95; or

(b) any person has failed to comply with section 96.

«191.(1) Sous réserve de l'article 190 [devenu l'article 100], toute personne, autre qu'un employeur ou un syndicat, qui contrevient à une disposition de la présente Partie autre que les articles 148, 184 et 185, ou ne s'y conforme pas, est coupable d'une infraction et passible, sur déclaration sommaire de culpabilité, d'une amende de mille dollars au plus.»

Les avocats de l'intimée ont toutefois admis, à bon droit, à mon avis, que ce paragraphe ne peut s'appliquer car les mots «contrevient... ou ne s'y conforme pas» comportent une interdiction ou une prescription et que l'art. 110 n'en contient aucune.

Je trouve peu fondé le premier argument des appelants et je ne peux que conclure, comme l'a proposé l'intimée, que [traduction] «l'absence, dans un code de relations de travail, de toute sanction spécifique pour faire respecter les droits des employés de participer aux activités licites de leur syndicat, ne justifie pas une conduite par ailleurs criminelle».

...

Le paragraphe 115(1) [du *Code criminel*] ne s'applique pas en l'espèce puisque le par. 110(1) du *Code canadien du travail* n'énonce aucune interdiction ni prescription.

Les seules infractions du *Code criminel* se rapportant spécifiquement aux atteintes à la liberté d'adhésion à un syndicat sont celles commises par des employeurs en vertu de l'art. 382.

(pages 502-503)

[27] La Cour suprême du Canada a souscrit dans cet arrêt aux observations des appelants, à savoir que le paragraphe 8(1) du *Code* n'a qu'un effet déclaratoire et ne renferme ni interdiction, ni prescription. La Cour a fait remarquer que les articles 50, 94 et 95 du *Code* traitent expéresséement de violations. Incidemment, le syndicat s'est plaint que Global Calgary aurait enfreint les articles 37 et 50 ainsi que le paragraphe 94(3), en insistant à la table de négociation sur sa proposition interdisant au syndicat et à ses membres de lui nuire. La proposition voulant que le paragraphe 8(1) ait un effet strictement déclaratoire est confirmée si l'on réfléchit à son libellé ainsi qu'à la portée du paragraphe 97(1) du *Code*, la disposition opérante en vertu de laquelle la plainte en l'espèce a été explicitement fondée:

97.(1) Sous réserve des paragraphes (2) à (5), toute personne ou organisation peut adresser au Conseil, par écrit, une plainte reprochant:

a) soit un employeur, à quiconque agit pour le compte de celui-ci, à un syndicat, à quiconque agit pour le compte de celui-ci ou à un employé d'avoir manqué ou contrevenu aux paragraphes 24(4) ou 34(6), aux articles 37, 47.3, 50, 69, 87.5 ou 87.6, au paragraphe 87.7(2) ou aux articles 94 ou 95;

b) soit à une personne d'avoir contrevenu à l'article 96.

[28] In addition, the operative section of the *Code*, for the protection of section 8(1) freedoms, is section 94(1), a section not argued by the union, which states:

> 94.(1) No employer or person acting on behalf of an employer shall
>
> (a) participate in or interfere with the formation or administration of a trade union or the representation of employees by a trade union; or
>
> (b) contribute financial or other support to a trade union.

[29] This protection was confirmed by the Board in *Lethbridge Television, a Division of Westcom TV Group Ltd. et al.* (1997), 105 di 68; 39 CLRBR (2d) 180; and 98 CLLC 220-021 (CLRB no. 1214), in which the Board stated:

> In *CFTO-TV Limited* (1995), 97 di 35; and 95 CLLC 220-045 (CLRB no. 1111), the Board described the purpose of section 94(1)(a) as follows:
>
> "Parliament has used broad language in prohibiting employers or persons acting on their behalf from participating in, or interfering with, the formation or administration of a trade union or the representation of employees by a trade union. The purpose of section 94(1)(a), sometimes referred to by the Board as an 'omnibus provision', is twofold. First, section 94(1)(a) is designed to provide employees with broad protection from an employer's interference with their rights and freedoms recognized by section 8 of the *Code*. ...
>
> ...
>
> This provision is also aimed at protecting the union which ought to be free from improper interference by the employer in determining the manner in which it will administer itself and represent the employees of the employer..."
>
> (pages 76; 189-190; and 143,176-143,177)

[30] Even if the Board is wrong in its interpretation of section 8(1), the union cannot allege a breach of section 8(1) through an application under section 97(1) of the *Code*.

Section 37

[31] As in the Board's previous decision, *Global Lethbridge, a division of CanWest Global Communications Corp. (CISA-TV) (CIRB LD 563)*, *supra*, this panel of the Board is also concerned about agreements with employers that have a negative effect on a union's representative rights and obligations, as embodied in section 37 of the *Code*. The reason for this

[28] En outre, la disposition opérante du *Code* en ce qui concerne la protection des libertés garanties en vertu du paragraphe 8(1), est le paragraphe 94(1), que le syndicat n'a pas invoqué et qui dispose que:

> 94.(1) Il est interdit à tout employeur et à quiconque agit pour son compte:
>
> a) de participer à la formation ou à l'administration d'un syndicat ou d'intervenir dans l'une ou l'autre ou dans la représentation des employés par celui-ci;
>
> b) de fournir une aide financière ou autre à un syndicat.

[29] Cette protection a été confirmée par le Conseil dans *Lethbridge Television, une division de Westcom TV Group Ltd. et autres* (1997), 105 di 68; 39 CLRBR (2d) 180; et 98 CLLC 220-021 (CCRT n° 1214), où il a déclaré ce qui suit:

> Dans *CFTO-TV Limited* (1995), 97 di 35; et 95 CLLC 220-045 (CCRT n° 1111), le Conseil a décrit l'objet de l'alinéa 94(1)a) ainsi:
>
> «Le Parlement a utilisé un libellé large pour interdire aux employeurs ou aux personnes agissant en leur nom de participer à la formation ou à l'administration d'un syndicat ou à la représentation des employés par un syndicat, ou de s'y ingérer. Le but visé par l'alinéa 94(1)a), parfois désigné par le Conseil comme une ‹disposition omnibus ›, comporte deux volets. Premièrement, l'alinéa 94(1)a) vise à procurer aux employés une protection étendue contre toute ingérence de l'employeur dans l'exercice de leurs droits et libertés reconnus par l'article 8 du *Code*...
>
> ...
>
> Cette disposition vise également à protéger le syndicat qui ne doit subir aucune ingérence inopportune de l'employeur lorsqu'il établit son propre mode d'administration et la manière dont il entend représenter les employés...»
>
> (pages 76; 189-190; et 143,176-143,177)

[30] Même si le Conseil fait erreur dans son interprétation du paragraphe 8(1), le syndicat ne peut pas alléguer d'infraction du paragraphe 8(1) en présentant une plainte fondée sur le paragraphe 97(1) du *Code*.

Article 37

[31] Comme le Conseil l'avait déjà dit dans sa décision antérieure *Global Lethbridge, une division de CanWest Global Communications Corp. (CISA-TV) (CCRI LD 563)*, précitée, le banc qui instruit cette affaire-ci n'apprécie guère les conventions conclues avec les employeurs qui sapent les droits et les obligations d'un représentant syndical aux termes de l'article 37 du

is simply that, once a union is certified, employees are bound by the exclusive representation of the certified union. The Board's certification order removes many of the employees' general rights and control over the litigation of their individual grievances with their employer and places them in the hands of the union and its representatives. If the union is constrained in its ability to represent its members, these members may be significantly worse off because of those constraints.

[32] The employer has limited its concerns to a list of possible union activities designed to cause harm to the employer, namely:

> - Discourage advertisers and/or potential advertisers from buying air-time on CICT-TV Calgary;
>
> - Encourage viewers not to purchase products or services from CICT-TV Calgary advertisers; or
>
> - Encourage viewers not to view CICT-TV Calgary; or
>
> - Encourage participants not to respond to, or to inaccurately respond to, any broadcasting audience measurement survey being conducted with respect of the viewing area of CICT-TV Calgary; or
>
> - Discourage any person or party from participating in CICT-TV Calgary news-gathering or programming.

[33] All of the activities in the above list are simply tools in the union's arsenal to force concessions from, or modifications to positions of, the employer. The union has suggested that without these tools or economic weapons, its ability to fairly represent employees' rights under their collective agreement is compromised. Certainly with respect to those employees in the Calgary bargaining unit, that is not the case. Other tools would be at the union's disposal to protect an employee's rights under the collective agreement. In addition, the union would have agreed to the proposed article 16.1 and the employees would have ratified it through a ratification vote. If employees in Calgary and the union freely agree to trade away certain economic weapons at the bargaining table, so long as some effective tools remain in the union's arsenal, then the rough balance between a trade union and an employer effectively remains intact. However, if the union's concessions at the bargaining table effectively strip a union of any effective economic weaponry, its ability to bargain on behalf of its members and represent their collective agreement rights and interests

Code, et ce tout simplement parce que, une fois qu'un syndicat est accrédité, les employés sont liés à lui du fait qu'il en est le représentant exclusif. L'ordonnance d'accréditation du Conseil retire aux employés une grande partie de leurs droits généraux et de leur contrôle sur le traitement de leurs griefs vis-à-vis de l'employeur, en les confiant au syndicat et à ses représentants. Si la capacité du syndicat de représenter ses membres est réduite d'une façon ou d'une autre, ceux-ci peuvent donc s'en trouver nettement plus mal.

[32] L'employeur a limité ce qu'il voudrait faire interdire à une liste d'activités éventuelles que le syndicat pourrait avoir pour lui nuire, les suivantes:

> - dissuader les annonceurs et les annonceurs potentiels d'acheter du temps d'antenne à CICT-TV Calgary;
>
> - encourager les téléspectateurs à ne pas acheter de produits ou de services des annonceurs à CICT-TV Calgary;
>
> - encourager les téléspectateurs à ne pas syntoniser CICT-TV Calgary;
>
> - encourager les participants à ne pas répondre ou à donner de mauvaises réponses à tout sondage sur l'auditoire dans le territoire de CICT-TV Calgary;
>
> - dissuader toute personne ou partie de participer à des reportages ou à des émissions de CICT-TV Calgary.
>
> (traduction)

[33] Toutes ces activités sont autant d'armes que le syndicat peut choisir dans son arsenal afin de forcer l'employeur à faire des concessions ou à modifier ses positions. Le syndicat a déclaré que, s'il ne peut pas se servir de ces armes économiques, sa capacité de défendre convenablement les droits que la convention collective reconnaît aux employés serait compromise. Or, ce n'est certainement pas le cas pour les employés de l'unité de négociation de Calgary, puisque le syndicat aurait d'autres moyens de protéger les droits que la convention collective leur accorde. En outre, il faudrait que le syndicat ait accepté l'article 16.1 proposé et que les employés l'aient accepté aussi, en ratifiant la convention collective. Si les employés de Calgary et le syndicat acceptent librement de renoncer à certains armes économiques à la table de négociation, tant qu'il reste des moyens efficaces dans l'arsenal syndical, l'équilibre global entre le syndicat et l'employeur reste à toutes fins utiles intact. Par contre, si les concessions du syndicat à la table de négociation le privent en pratique de toute arme économique efficace, sa capacité de négocier au nom de ses

would be severely compromised so as to run afoul of its section 37 obligations.

[34] There is no procedural difficulty with raising section 37 under the union's complaint, as section 37 is one of the enumerated sections in section 97(1).

[35] The Board's principal concern relates to employees outside the bargaining unit who are members of CEP in other bargaining units, not only within the Global stations, or even the television industry, but within the whole of CEP itself. In whatever manner article 16.1 is read (and whatever version is considered), it binds the national union and its union representatives. However, no actual breach of section 37 exists for several reasons. First, the breach of section 37 only occurs through a determination of a complaint with respect to the conduct of a trade union or a representative of a trade union. In this case, the complaining party is the trade union itself, concerned that if it agrees to the employer's proposal it will find itself in breach of section 37. On that basis, the Board cannot find an actual breach of section 37 of the *Code*. But that does not end the analysis, as the Board was faced with a similar situation in *Global Lethbridge, a division of CanWest Global Communications Corp. (CISA-TV) (CIRB LD 563)*, *supra*, where a more broadly worded collective bargaining proposal was found to be unenforceable.

[36] When one considers a CEP bargaining unit beyond the Calgary bargaining unit, there are still significant concerns in the present wordings submitted by Global to the union in collective bargaining. If, for example, there was a dispute between CEP and CIHF-TV in Saint John, New Brunswick, it is extremely doubtful that the national CEP, or its union representatives, would see any merit in encouraging viewers of Global Calgary to stop watching the Calgary station, or to not participate in news gathering in Calgary. In relation to the issue of the respondent employer viewship, the Board is unable to envision any potential interference in the union's representation of the collective agreement rights of employees in Saint John beyond that of a merely theoretical nature. However, if the dispute is between CEP and Global Lethbridge, which may receive news and other feeds from Calgary, the circumstances would likely be different. The union may wish to advise the

membres et de défendre les droits et les intérêts que la convention collective leur reconnaît sera vraiment sapée, au point qu'il ne pourrait pas s'acquitter de ses obligations en vertu de l'article 37.

[34] Rien dans la procédure n'empêchait le syndicat de soulever l'article 37 dans sa plainte, puisqu'il est un de ceux qui sont énumérés au paragraphe 97(1).

[35] La principale crainte du Conseil concerne les employés qui ne font pas partie de l'unité de négociation de Global Calgary, mais sont membres d'autres unités de négociation du SCEP, non seulement des stations de Global, voire du secteur de la télévision, mais de l'ensemble du syndicat lui-même. Quelle que soit l'interprétation qu'on donne à l'article 16.1 (et quelle qu'en soit la version), le fait est qu'il lie le syndicat national et ses représentants. Toutefois, il n'y a pas vraiment d'infraction de l'article 37, et ce pour plusieurs raisons. Premièrement, pour qu'il y en ait une, il faut qu'on détermine qu'une plainte relative à la conduite d'un syndicat ou d'un représentant d'un syndicat est fondée. En l'espèce, le plaignant est le syndicat lui-même, qui craint d'enfreindre l'article 37 s'il accepte la proposition de l'employeur. Dans ce contexte, le Conseil ne peut pas conclure à l'existence d'une infraction de l'article 37 du *Code*, mais l'analyse ne s'arrête pas là puisqu'il devait trancher une question analogue dans *Global Lethbridge, une division de CanWest Global Communications Corp. (CISA-TV) (CCRI LD 563)*, précitée, où une proposition en termes plus généraux que l'employeur tenait absolument à inclure dans la convention collective a été jugée inapplicable.

[36] Si l'on envisage une autre unité de négociation du SCEP que celle de Calgary, les versions de l'article 16.1 que Global a proposées au syndicat à la table de négociation restent vraiment inquiétantes. S'il y avait par exemple un conflit entre le SCEP et CIHF-TV, à Saint John, au Nouveau-Brunswick, on peut vraiment douter que la direction nationale du SCEP ou ses représentants auraient quelque intérêt à encourager les téléspectateurs de Global Calgary à cesser de syntoniser cette station ou à refuser de participer à ses reportages. Pour ce qui est de la question de l'auditoire de l'employeur intimé, le Conseil n'arrive pas à imaginer que l'article 16.1 proposé puisse faire obstacle à la représentation syndicale des droits reconnus aux employés de Saint John par la convention collective, sauf de façon purement théorique. Par contre, si le conflit opposait le SCEP et Global Lethbridge, qui peut recevoir des nouvelles et d'autre contenu de Calgary,

Calgary viewers not to watch Global Lethbridge's sister station in Calgary, a corporately related entity, in the event of a labour dispute in Lethbridge. The Board's concerns become even more probable and practical when the Board considers the attempt to discourage advertisers, a strategy that may readily be adopted by CEP at any Global station, which would impact on Global in Calgary, either intentionally or unintentionally. The fundamental problem was described in *Global Lethbridge, a division of CanWest Global Communications Corp. (CISA-TV) (CIRB LD 563)*, *supra*:

> ... It is contrary to the objectives of the *Code* to permit employees in one bargaining unit to bind the scope of permissible activities of employees in another bargaining unit. Such unduly restricts and interferes with those employee freedoms contained in article 8(1) and, more importantly, strikes at the very heart of the appropriateness (e.g., community of interest considerations) of previously established bargaining units.
>
> (page 15)

[37] While the Board is sympathetic to the bargaining and operational objectives of the employer, the reality is that an employer cannot realistically protect itself against every potential or foreseeable harm through contractual provisions in a collective agreement.

[38] The language of the various versions of article 16.1 that were placed before the union is clear in its intention to restrict the union's ability to harm the employer. While parties are basically free to propose a broad range of solutions to potential and real problems, there are limitations to the inclusion of certain provisions in a collective agreement. For example, it would be illegal for an employer to push to impasse, or even successfully negotiate into a collective agreement, a proposal that the union will not file any complaints to the Canada Industrial Relations Board. The employer may genuinely be concerned about the cost and impact of complaints to the Board. However, such provisions simply would not be permitted in a collective agreement

les circonstances seraient vraisemblablement différentes. Dans le cas d'un conflit de travail à Lethbridge, le syndicat pourrait souhaiter encourager les téléspectateurs de Calgary à ne pas syntoniser la station soeur de Global Lethbridge dans cette ville, car les deux stations font partie de la même entreprise. La probabilité que les réserves du Conseil soient fondées s'accroît encore, dans la pratique, lorsqu'il s'agit de tentatives du syndicat pour dissuader les annonceurs d'acheter du temps d'antenne, une stratégie que le SCEP pourrait facilement employer dans n'importe quelle station de Global et qui aurait des répercussions sur Global Calgary, intentionnellement ou pas. Le problème fondamental en l'occurrence était décrit dans *Global Lethbridge, une division de CanWest Global Communications Corp. (CISA-TV) (CCRI LD 563)*, précitée:

> ... Il est contraire aux objectifs du *Code* de permettre aux employés faisant partie d'une unité de négociation de fixer les paramètres des activités permissibles d'employés faisant partie d'une autre unité de négociation. En effet, on restreint et entrave ainsi indûment les libertés de ces employés qui sont prévues au paragraphe 8(1) et, encore plus important, on porte atteinte à l'habileté de négocier collectivement des unités de négociation établies antérieurement (p. ex. les facteurs relatifs à l'existence de communauté d'intérêts).
>
> (page 15)

[37] Même si le Conseil comprend bien les objectifs de négociation et d'exploitation de l'employeur, il n'en reste pas moins qu'un employeur ne peut pas vraiment se protéger contre toutes les possibilités envisageables du syndicat de lui nuire en lui faisant accepter des dispositions contractuelles dans une convention collective.

[38] Le libellé des différentes versions de l'article 16.1 qui ont été proposées au syndicat révèle clairement l'intention de l'employeur de limiter la capacité du syndicat de lui nuire. Même si les parties sont fondamentalement libres de négocier une vaste gamme de solutions de problèmes tant potentiels que réels, il y a des limites à ce qu'on peut inclure dans une convention collective. Par exemple, il serait illégal qu'un employeur pousse jusqu'à l'impasse, voire réussisse à négocier dans une convention collective une proposition interdisant au syndicat de porter plainte au Conseil canadien des relations industrielles. L'employeur peut vraiment craindre de devoir supporter les coûts et les conséquences de ces plaintes

for many reasons, possibly even including the very narrow grounds raised in *Gralewicz et al.* v. *R.*, *supra*.

[39] In this instance, there are problems with the proposed restrictions on the CEP. Given that it is a national union, with responsibilities beyond the Calgary bargaining unit, great care must be taken by both parties to ensure that the scope of collective agreement provisions remain enforceable as between the parties. As noted in *Global Lethbridge, a division of CanWest Global Communications Corp. (CISA-TV) (CIRB LD 563)*, *supra*, a term of a collective agreement that reaches outside the scope of the collective agreement was held to be unenforceable. It was not determined to be illegal, because on its face it was legal. But it was the potential application of the Global Lethbridge version of the no-harms provision that would cause a conflict with the *Code*'s principles, resulting in the Board's declaration of its lack of enforceability.

[40] The Board has, in the past, taken a similar approach in a decision involving related parties when dealing with obligations arising outside the scope of the bargaining unit. In *Lethbridge Television, a Division of Westcom TV Group Ltd. et al.*, *supra*, the Board considered a complaint against the employer for refusing to grant a leave of absence to employees working in related television stations so that they could attend collective bargaining at all five television stations in Alberta. The Board dismissed the CEP's complaint, which alleged that the employer's refusal to grant the leaves constituted interference with the administration of a trade union or the representation of employees by a trade union pursuant to section 94(1):

> Section 94(1)(a) does not provide for employee representation rights outside the scope of the respective bargaining certificates. Given the absence of a consolidated bargaining structure for all five stations, the employers' refusal to grant leave to the local presidents to negotiate with the other employers does not, in the circumstances, amount to a violation of section 94(1)(a). The Board therefore finds that the employers did not violate section 94 of the *Code* in refusing to allow the local union presidents of each station to negotiate

au Conseil, mais de telles dispositions ne seraient tout simplement pas permises dans une convention collective, et ce pour de nombreuses raisons, peut-être même pour les motifs très limités que la Cour suprême a établis dans *Gralewicz et autres* c. *R.*, précité.

[39] Dans cette affaire-ci, les restrictions que l'employeur propose d'imposer au SCEP posent des difficultés. Étant donné que le SCEP est un syndicat national ayant d'autres responsabilités que celles qu'il assume à l'égard de l'unité de négociation de Calgary, les deux parties doivent prendre grand soin de veiller à ce que les dispositions de la convention collective ne soient pas telles qu'il devienne impossible de les appliquer. Comme le Conseil l'a souligné dans *Global Lethbridge, une division de CanWest Global Communications Corp. (CISA-TV) (CCRI LD 563)*, précitée, une condition d'une convention collective dont la portée excède celle de la convention collective ne peut pas être exécutoire, mais le Conseil ne l'a toujours pas jugée illégale, parce qu'elle est légale à première vue. C'est l'application potentielle de la version de Global Lethbridge de cette disposition interdisant au syndicat de nuire à l'employeur qui risquait d'être incompatible avec les principes du *Code*, que le Conseil a déclaré non applicable.

[40] Dans le passé, le Conseil a eu la même approche dans une décision portant sur des parties apparentées à celles qui sont en cause ici, à l'égard des obligations qui leur étaient imposées au-delà de l'unité de négociation. Dans *Lethbridge Television, une division de Westcom TV Group Ltd. et autres*, précitée, le Conseil devait trancher une plainte portée contre l'employeur pour avoir refusé d'autoriser un congé demandé par des employés travaillant dans des stations de télévision affiliées à WestCom pour qu'ils puissent participer à des séances de négociation collectives de toutes les cinq stations de télévision de l'Alberta. Le Conseil a rejeté la plainte du SCEP, qui alléguait que le refus de l'employeur d'autoriser les congés constituait une ingérence dans l'administration d'un syndicat ou de la représentation des employés par un syndicat, en vertu du paragraphe 94(1):

> L'alinéa 94(1)a) ne confère pas de droits de représentation des employés en-dehors de la portée des certificats d'accréditation respectifs. Comme il n'existe pas de structure de négociation unifiée pour les cinq stations, le refus des employeurs d'accorder aux présidents des sections locales un congé pour négocier avec les autres employeurs ne constitue pas, dans les circonstances, une violation de l'alinéa 94(1)a). Par conséquent, le Conseil conclut que les employeurs n'ont pas enfreint l'article 94 du *Code* en refusant de permettre aux

with other employers on behalf of employees who are outside the scope of their respective bargaining units.

(pages 78; 192; and 143,178)

[41] The Global Calgary no-harms provision also contains many of the characteristics found in the parallel Global Lethbridge provision. It seeks to reach outside the scope of the bargaining unit to restrict the activities of the union in representing its members in another bargaining unit. While the parties provided only examples involving Global television stations, CEP represents employees of many other employers. Every CEP bargaining unit would have these restraints placed upon it, if the national union accepted one of the latest versions proposed by the employer. While the issue of remoteness and probability is always a consideration by the Board, given its penchant for practical labour relations solutions, the Board cannot overlook the stated intention to bind the union in a manner that would restrict its legitimate activities. Although the Board is not prepared to label the employer's proposal as illegal on its face, those aspects that seek to limit employees outside of the Calgary bargaining unit from receiving their full representation by the national union are offensive to the *Code* and are unenforceable outside of the bargaining unit.

[42] Specifically, the Board finds that the restriction whereby the national union may not "discourage advertisers and/or potential advertisers from buying air-time on CICT-TV Calgary," to be the most likely to interfere with the union's ability to represent its members in other bargaining units. Any other restriction on the union's representation of its members outside of the bargaining unit must be considered in the same light. In maintaining the rough balance between unions and employers, just as employers are free to lockout employees, thereby injuring them and the union financially, a union must be able to wage an effective economic battle with the employer. In this age of ever-increasing technology with the ability to substitute broadcast feeds from any location, the historical harm done by the withdrawal of labour may be effectively minimized. If the union voluntarily trades all of its economic weaponry away at the bargaining table without any other means for the settlement of collective bargaining disputes (e.g., interest arbitration), the rough

présidents des sections locales du syndicat à chaque station de négocier avec d'autres employés au nom des employés ne faisant pas partie de leurs unités de négociation respectives.

(pages 78; 192; et 143,178)

[41] La disposition proposée par Global Calgary pour interdire qu'on lui nuise contient beaucoup d'éléments identiques à ceux qui figurent dans la disposition parallèle de Global Lethbridge. L'employeur cherche à aller au-delà de la portée de l'unité de négociation pour limiter les activités de représentation des membres d'une autre unité de négociation par le syndicat. Bien que les parties se soient contentées de donner des exemples relatifs aux stations de télévision de Global, le SCEP représente des employés de bien d'autres entreprises. Si le syndical national accepte une des dernières versions proposées par l'employeur, toutes les unités de négociation qu'il représente se verraient imposer ces restrictions. Même si le Conseil tient toujours compte de l'éloignement des parties et des probabilités, en raison de son penchant pour les solutions pratiques, il se doit de ne pas oublier l'intention déclarée de l'employeur de lier le syndicat d'une façon qui restreindrait ses activités licites. Le Conseil n'est pas disposé à qualifier la proposition de l'employeur d'illégale comme telle, mais ses aspects tendant à empêcher des employés qui ne font pas partie de l'unité de négociation de Calgary de bénéficier d'une représentation pleine et entière par le syndicat national sont offensant pour le *Code*, et ils sont inapplicables à l'extérieur de l'unité de négociation visée par la convention collective.

[42] Le Conseil estime surtout que la restriction qui imposerait au syndicat national l'obligation de ne pas «dissuader les annonceurs et annonceurs potentiels d'acheter du temps d'antenne à CICT-TV Calgary» (traduction) serait la plus susceptible de saper la capacité du syndicat de représenter ses membres d'autres unités de négociation. Toutes les autres restrictions de la représentation par le syndicat de ses membres qui ne font pas partie de l'unité de négociation en cause doivent être envisagées dans la même optique. Afin de maintenir l'équilibre global entre les syndicats et les employeurs, tout comme les employeurs ont le droit d'avoir recours à un lock-out, une tactique financièrement éprouvante pour les employés et pour le syndicat lui-même, les syndicats doivent avoir la capacité de livrer une lutte économique efficace aux employeurs. En cette ère de technologie envahissante, quand il devient possible pour une station de diffuser un contenu provenant de n'importe où, les difficultés que le retrait des services des employés ont historiquement

balance between the parties becomes unacceptably distorted. A union's ability to represent its members in collective bargaining would therefore be undermined, contrary to the stated objective of the *Code*'s Preamble that employees should be eligible for a "just share in the fruits of progress for all."

causées aux employeurs peuvent être vraiment minimisées. Si les syndicats renoncent volontairement à toutes leurs armes économiques à la table de négociation sans avoir d'autres moyens d'obtenir le règlement des différends dans ce contexte (p. ex. l'arbitrage), l'équilibre global entre les parties devient inacceptablement faussé. La capacité du syndicat de représenter ses membres dans le contexte de la négociation collective serait donc sapée, contrairement à l'objectif déclaré du Préambule du *Code*, qui prévoit que les employés doivent avoir droit à leur «juste part des fruits du progrès.»

Section 94(3)

[43] It is well established that in order for there to be a violation of section 94(3), there must be evidence of anti-union animus found within the impugned conduct or activity (see *Canadian Imperial Bank of Commerce (St.Catharines and Creston)* (1979) 35 di 105 ; [1980] 1 Can LRBR 307; and 80 CLLC 16,002 (CLRB no. 202)). The Board recognizes that the provisions of section 98(4) create a reverse onus on the employer. Section 98(4) states:

> 98.(4) Where a complaint is made in writing pursuant to section 97 in respect of an alleged failure by an employer or any person acting on behalf of an employer to comply with subsection 94(3), the written complaint is itself evidence that such failure actually occurred and, if any party to the complaint proceedings alleges that such failure did not occur, the burden of proof thereof is on that party.

Paragraphe 94(3)

[43] Il est bien établi que, pour qu'on puisse conclure à l'existence d'une infraction du paragraphe 94(3), il faut des preuves d'antisyndicalisme dans la conduite ou l'activité reprochées à l'employeur (voir *Banque Canadienne Impériale de Commerce (St. Catharines et Creston)* (1979), 35 di 105; [1980] 1 Can LRBR 307; et 80 CLLC 16,002 (CCRT n° 202)). Le Conseil reconnaît que le paragraphe 98(4) inverse la charge de la preuve et la fait porter par l'employeur. Ce paragraphe se lit comme il suit:

> 98.(4) Dans toute plainte faisant état d'une violation, par l'employeur ou une personne agissant pour son compte, du paragraphe 94(3), la présentation même d'une plainte écrite constitue une preuve de la violation; il incombe dès lors à la partie qui nie celle-ci de prouver le contraire.

[44] In this instance, Global Calgary indicated the reason why it proposed article 16.1 in collective bargaining, namely to protect itself from harm by the union during the term of the collective agreement. There was no evidence of any anti-union animus found in that explanation. The Board accepts this explanation as the real reason for the employer's actions and accordingly holds that the employer has successfully rebutted the presumption against it pursuant to section 98(4). No evidence of anti-union animus was led by the union so as to enable the Board to reach an alternate conclusion. Accordingly, without any evidence of anti-union animus, the Board is unable to find that Global Calgary is in violation of section 94(3) of the *Code*, and the analysis must stop there.

[44] Dans cette affaire, Global Calgary a précisé pourquoi elle avait proposé l'inclusion de l'article 16.1 dans la convention collective: afin de se protéger des activités du syndicat qui pourraient lui nuire, pendant la durée de la convention. Il n'y a aucune indication d'antisyndicalisme dans cette explication. Le Conseil accepte que c'est la véritable raison des actions de l'employeur et conclut par conséquent que celui-ci a réfuté la présomption qui porte contre lui en vertu du paragraphe 98(4). Le syndicat n'a avancé aucune preuve d'antisyndicalisme qui permettrait au Conseil de conclure autrement. Bref, sans preuve d'antisyndicalisme, le Conseil est incapable de conclure que Global Calgary a violé le paragraphe 94(3) du *Code*, et l'analyse doit s'arrêter là.

Various other Sections Cited in Argument

[45] The union also cited sections 27, 16(p)(v) and 18.1 of the *Code*, on the premise that article 16.1 interfered

Diverses autres dispositions citées en preuve

[45] Le syndicat a aussi invoqué l'article 27, le sous-alinéa 16p)v) et l'article 18.1 du *Code* en alléguant que

with the operation of these sections and the authority of the Board. Those allegations are summarily dismissed, as there was no evidentiary foundation to sustain such allegations. While article 16.1 may have components that extend beyond the scope of the bargaining unit, it did not usurp, or otherwise interfere with, the Board's authority to determine the appropriate scope of the bargaining unit, as alleged by the union.

[46] The union also alleged that the inclusion of the phrase, "In the event of a breach of this article, the adversely affected party shall be left with all the remedies available in law or equity," constituted a violation of section 57 of the *Code*, which states:

> 57.(1) Every collective agreement shall contain a provision for final settlement without stoppage of work, by arbitration or otherwise, of all differences between the parties to or employees bound by the collective agreement, concerning its interpretation, application, administration or alleged contravention.
>
> (2) Where any difference arises between parties to a collective agreement that does not contain a provision for final settlement of the difference as required by subsection (1), the difference shall, notwithstanding any provision of the collective agreement, be submitted by the parties for final settlement
>
> (a) to an arbitrator selected by the parties; or
>
> (b) where the parties are unable to agree on the selection of an arbitrator and either party makes a written request to the Minister to appoint an arbitrator, to an arbitrator appointed by the Minister after such inquiry, if any, as the Minister considers necessary.
>
> (3) Where any difference arises between parties to a collective agreement that contains a provision for final settlement of the difference by an arbitration board and either party fails to name its nominee to the board in accordance with the collective agreement, the difference shall, notwithstanding any provision in the collective agreement, be submitted by the parties for final settlement to an arbitrator in accordance with paragraphs (2)(a) and (b).
>
> (4) Where a collective agreement provides for final settlement, without stoppage of work, of differences described in subsection (1) by an arbitrator or arbitration board and the parties or their nominees are unable to agree on the selection of an arbitrator or arbitration board chairperson, as the case may be, either party or its nominee may, notwithstanding anything in the collective agreement, make a written request to the Minister to appoint an arbitrator or arbitration board chairperson, as the case may be.
>
> (5) On receipt of a written request under subsection (4), the Minister shall, after such inquiry, if any, as the Minister considers necessary, appoint an arbitrator or arbitration board chairperson, as the case may be.

l'article 16.1 nuit à l'application de ces dispositions et sape l'autorité du Conseil. Ces allégations sont rejetées sommairement puisque rien dans la preuve ne les étaye. Il se peut bien que l'article 16.1 comporte des éléments excédant la portée de l'unité de négociation, mais il n'usurpe ni ne sape l'autorité du Conseil de déterminer quelle doit être la portée de l'unité de négociation, contrairement à ce que prétend le syndicat.

[46] Le syndicat a aussi allégué que l'inclusion du paragraphe «Dans l'éventualité d'un manquement à cet article, la partie lésée pourra se prévaloir de tous les recours possibles en justice ou en équité,» (traduction) constitue une infraction à l'article 57 du *Code*, qui dispose que:

> 57.(1) Est obligatoire dans la convention collective la présence d'une clause prévoyant le mode - par arbitrage ou toute autre voie - de règlement définitif, sans arrêt de travail, des désaccords qui pourraient survenir entre les parties ou les employés qu'elle régit, quant à son interprétation, son application ou sa prétendue violation.
>
> (2) En l'absence de cette clause, tous les accords entre les parties à la convention collective sont, malgré toute disposition de la convention collective, obligatoirement soumis par elles, pour règlement définitif:
>
> a) soit à un arbitre de leur choix;
>
> b) soit, en cas d'impossibilité d'entente sur ce choix et sur demande écrite de nomination présentée par l'une ou l'autre partie au ministre, à l'arbitre que désigne celui-ci, après enquête, s'il le juge nécessaire.
>
> (3) Lorsque la convention prévoit, comme mécanisme de règlement, le renvoi à un conseil d'arbitrage, tout désaccord est, malgré toute disposition de la convention collective, obligatoirement soumis à un arbitre conformément aux alinéas (2)a) et b) dans les cas où l'une ou l'autre des parties omet de désigner son représentant au conseil.
>
> (4) Lorsque la convention collective prévoit le règlement définitif des désaccords par le renvoi à un arbitre ou un conseil d'arbitrage et que les parties ne peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre - ou dans le cas de leurs représentants au conseil d'arbitrage, sur le choix d'un président -, l'une ou l'autre des parties - ou un représentant - peut, malgré toute disposition de la convention collective, demander par écrit au ministre de nommer un arbitre ou un président, selon le cas.
>
> (5) Le ministre procède à la nomination demandée aux termes du paragraphe (4), après enquête, s'il le juge nécessaire.

(6) Any person appointed or selected pursuant to subsection (2), (3) or (5) as an arbitrator or arbitration board chairperson shall be deemed, for all purposes of this Part, to have been appointed pursuant to the collective agreement between the parties.

[47] The statutory requirement in section 57(1) is clear that there must be a "provision for final settlement without stoppage of work by arbitration **or otherwise**" (emphasis added). The Board is unable to conclude that the wording of article 16.1 that suggested entitlement to "all of the remedies available in law or equity" upon breach of the article constituted a departure from the requirement of section 57 so as to be outside the scope of the statutory words, "or otherwise." Accordingly, the allegation that section 57 was breached by the proposal of article 16.1 is summarily dismissed.

Canadian Charter of Rights and Freedoms

[48] The union also claimed that those fundamental freedoms contained in section 2(b) of the *Charter* were violated. Section 2(b) provides as follows:

2. Everyone has the following fundamental freedoms:

...

(b) freedom of thought, belief, opinion and expression, including freedom of the press and other media of communication; ...

[49] The union principally relied upon *U.F.C.W., Local 1518* v. *KMart Canada Ltd.*, [1999] 2 S.C.R. 1083, as authority for the interrelationship between the *Charter*'s freedom of expression rights and labour relations legislation. In *U.F.C.W., Local 1518* v. *KMart Canada Ltd.*, *supra*, the Supreme Court of Canada struck down the definition of picketing contained in the *British Columbia Labour Relations Code* on the basis of its application to leafleting because of the restriction on an individual's freedom of expression guaranteed under section 2(b) of the *Charter*. In *U.F.C.W., Local 1518* v. *KMart Canada Ltd.*, *supra*, the restriction on leafleting directly arose from those restrictions on secondary picketing found within the labour relations legislation itself.

[50] In this instance, the alleged restriction on freedom of expression arose from a collective bargaining proposal developed and proposed within the context of

(6) L'arbitre ou le président nommé ou choisi en vertu des paragraphes (2), (3) ou (5) est réputé, pour l'application de la présente partie, avoir été nommé aux termes de la convention collective.

[47] L'obligation qu'impose le paragraphe 57(1) est claire: il faut qu'il y ait dans la convention collective «une clause prévoyant le mode par arbitrage **ou toute autre voie** - de règlement définitif, sans arrêt de travail» (c'est nous qui soulignons). Le Conseil est incapable de conclure que le libellé de l'article 16.1 selon lequel l'employeur devait avoir droit à «tous les recours prévus en droit ou en équité» si cet article était violé est si loin de l'esprit de l'article 57 que l'expression «toute autre voie» ne s'y appliquerait pas. Par conséquent, l'allégation que l'article 57 a été violé par la proposition d'inclusion de l'article 16.1 dans la convention collective est sommairement rejetée.

Charte canadienne des droits et libertés

[48] Le syndicat a aussi prétendu que les libertés fondamentales reconnues à l'alinéa 2b) de la *Charte* avaient été violées. L'alinéa 2b) se lit comme suit:

2. Chacun a les libertés fondamentales suivantes:

...

b) liberté de pensée, de croyance, d'opinion et d'expression, y compris la liberté de la presse et des autres moyens de communication; ...

[49] Le syndicat s'est principalement fondé sur *T.U.A.C., section locale 1518* c. *KMart Canada Ltd.*, [1999] 2 R.C.S. 1083, pour faire valoir le droit à la liberté d'expression reconnu par la *Charte* et la législation des relations du travail. Dans *T.U.A.C., section locale 1518* c. *KMart Canada Ltd.*, précité, la Cour suprême du Canada a rejeté la définition du piquetage figurant dans le *British Columbia Labour Relations Code* à cause de son application à la distribution de feuillets, parce que c'était imposer une restriction à la liberté d'expression individuelle, qui est garantie par l'alinéa 2b) de la *Charte*. Dans *T.U.A.C., Section locale 1518* c. *KMart Canada Ltd.*, précité, la restriction des activités de distribution de feuillets découlait directement des restrictions des activités de piquetage secondaire figurant dans la législation des relations du travail.

[50] Dans la présente affaire, la prétendue atteinte à la liberté d'expression découle d'une proposition présentée à la table de négociation conçue dans le

negotiation over contractual terms between two private parties. It did not arise from a restriction imposed on the union through the application of labour relations legislation. The parties here, both Global Calgary and CEP, were engaged in "free collective bargaining," which inherently connotes that the parties were free to accept, modify or reject the other side's proposed terms of the collective agreement. In *Bank of Montreal (Bank and Cecil Streets Branch, Ottawa)* (1985), 61 di 83; and 10 CLRBR (NS) 129 (CLRB no. 518), the Board found that a breach of a labour relations statute may in certain circumstances automatically involve a breach of the *Charter*. Equally, the absence of a breach of certain provisions of the *Code* may automatically negate any parallel or comparable breach of the *Charter*. However, as indicated in the preceding analysis, there was no breach of any provision of the *Code*.

[51] In *RWDSU* v. *Dolphin Delivery Ltd.*, [1986] 2 S.C.R. 573, the Supreme Court of Canada indicated that the *Charter* has limited application to private relations outside of the relationship between government and the individual. It specifically adopted excerpts from Peter Hoggs' text, which discussed the scope of the *Charter* and excluded an employer's restrictions on an employee's freedom of speech:

> **Does the *Charter* apply to private litigation?**
>
> This question involves consideration of whether or not an individual may found a cause of action or defence against another individual on the basis of a breach of a *Charter* right. In other words, does the *Charter* apply to private litigation divorced completely from any connection with Government? This is a subject of controversy in legal circles and the question has not been dealt with in this Court. One view of the matter rests on the proposition that the *Charter*, like most written constitutions, was set up to regulate the relationship between the individual and the Government. It was intended to restrain government action and to protect the individual. It was not intended in the absence of some governmental action to be applied in private litigation.
>
> Support for this view is found in Peter W. Hogg, *supra*, at pp. 670-78, and in an article by Katherine Swinton, "Application of the Canadian Charter of Rights and Freedoms", in Tarnopolsky and Beaudoin, eds., *The Canadian Charter of Rights and Freedoms - Commentary*.
>
> At pages 674-75 in his text, Professor Hogg says:

contexte de la négociation de dispositions contractuelles convenues entre deux parties privées, plutôt que de l'application de la législation des relations du travail. En l'espèce, les parties que sont Global Calgary et le SCEP participaient librement à des négociations collectives, ce qui implique bien entendu qu'elles étaient libres d'accepter, de modifier ou de rejeter des propositions que l'autre partie voulait faire inclure dans la convention collective. Dans *Banque de Montréal (succursale des rues Bank et Cecil, Ottawa)* (1985), 61 di 83; et 10 CLRBR (NS) 129 (CCRT n° 518), le Conseil avait jugé qu'une infraction d'une loi sur les relations du travail peut dans certaines circonstances entraîner automatiquement une violation de la *Charte*, mais l'inverse est aussi vrai puisque l'absence d'infraction de certaines dispositions du *Code* peut faire automatiquement conclure à l'inexistence d'une violation parallèle ou comparable de la *Charte*. Cela dit, comme nous l'avons vu dans l'analyse qui précède, il n'y a pas eu en l'espèce d'infraction d'une disposition quelconque du *Code*.

[51] Dans *SGDMR* c. *Dolphin Delivery Ltd.*, [1986] 2 R.C.S. 573, la Cour suprême du Canada a déclaré que la *Charte* n'a qu'une application limitée aux relations privées n'ayant rien à voir avec celles entre le gouvernement et un particulier. Elle s'est expressément associée à des extraits sur la portée de la *Charte* du texte de Peter Hogg dans lesquels l'auteur exclut les restrictions imposées par un employeur à la liberté d'expression d'un employé:

> **La *Charte* s'applique-t-elle aux litiges privés?**
>
> Cette question exige qu'on examine si, entre particuliers, une cause d'action peut être fondée sur la violation d'un droit garanti par la *Charte* ou si une telle violation peut être invoquée comme moyen de défense. En d'autres termes, la *Charte* s'applique-t-elle à des litiges privés qui n'ont absolument rien à voir avec le gouvernement? Voilà un point controversé en milieu juridique sur lequel cette Cour n'a pas encore eu à se prononcer. Selon un point de vue, la *Charte*, comme la plupart des constitutions écrites, a été créée pour régir les rapports entre les particuliers et le gouvernement. Elle vise à imposer des restrictions à l'action du gouvernement et à protéger les particuliers. Elle n'est pas destinée, en l'absence d'une action gouvernementale quelconque, à être appliquée aux litiges privés.
>
> Cette opinion est appuyée par Peter W. Hogg, précité, aux pp. 670 à 678, et par un article de Katherine Swinton, intitulé «Application de la Charte canadienne des droits et libertés», dans Beaudoin et Tarnopolsky, ed., *Charte canadienne des droits et libertés*.
>
> Aux pages 674 et 675 de l'ouvrage du professeur Hogg, on peut lire ce qui suit:

"The rights guaranteed by the Charter take effect only as restrictions on the power of government over the persons entitled to the rights. **The Charter regulates the relations between government and private persons, but it does not regulate the relations between private persons and private persons. Private action is therefore excluded from the application of the Charter. Such actions as an employer restricting an employee's freedom of speech or assembly, a parent restricting the mobility of a child, or a landlord discriminating on the basis of race in his selection of tenants, cannot be breaches of the Charter**, because in no case is there any action by the Parliament or government of Canada or by the Legislature or government of a province. In cases where private action results in a restriction of a civil liberty, there may be a remedy for the aggrieved person under a human rights code, under labour law, family law, tort law, contract law or property law, or under some other branch of the law governing relations between private persons; but there will be no breach of the Charter."

In her discussion of this question, Professor Swinton has pointed out that certain sections of the *Charter* might support the proposition that it could apply in private litigation, but she makes it clear on an overall view of the *Charter* that its application to private litigation is, in her view, excluded. She has pointed out that the *Charter* is not designed to be employed in private litigation and by its very nature it is not suited for that purpose. ...

(pages 593-594; emphasis added)

[52] On the basis of the above authoritative and directly applicable pronouncement on the scope of the *Charter*, the Board dismisses the union's allegation that article 16.1 is a breach of section 2(d) of the *Charter*. While it is recognized that the *Code* adopts a supervisory role over the parties' collective bargaining such that government action is not entirely separate from the collective bargaining process, an employer's unilateral collective bargaining proposal is too far removed from the sphere of government conduct so as to fall under the general principles outlined in *RWDSU* v. *Dolphin Delivery Ltd.*, *supra*. In the present circumstances, Global Calgary's proposed article 16.1 flowed from purely private contractual negotiations, at a stage where no government linkage existed in order to bring it within the scope of the *Charter*. In this regard, the private employer-employee relations described in *RWDSU* v. *Dolphin Delivery Ltd.*, *supra*, as "private action" is comparable to private employer-union relations. Until such time as the federal government, through the Board and the *Code*'s provisions, exercises its jurisdiction to interfere with the actions of the union

«[TRADUCTION] Les droits garantis par la Charte ne jouent qu'à titre de restrictions au pouvoir du gouvernement sur les titulaires de ces droits. **La Charte régit les rapports entre le gouvernement et les particuliers, mais non pas ceux entre particuliers. Les actions privées échappent donc à son application. Si, par exemple, un employeur impose des restrictions à la liberté de parole ou de réunion d'un employé, si un parent limite la liberté de circulation et d'établissement de son enfant, ou si un propriétaire en choisissant ses locataires fait des distinctions fondées sur la race, ces actes ne peuvent constituer des infractions à la Charte** puisque, dans ces cas, il n'y a aucune intervention du Parlement ou du gouvernement du Canada ou de la législature ou du gouvernement d'une province. Lorsque l'acte d'un particulier entraîne une restriction à une liberté civile, il est possible que la personne lésée puisse exercer un recours en vertu du code des droits de la personne, en vertu du droit du travail, du droit de la famille, du droit en matière de responsabilité délictuelle, du droit des contrats ou des biens, ou en vertu de quelque autre domaine du droit régissant les relations entre particuliers; mais il n'y a pas dans ce cas-là de violation de la Charte.»

Dans son analyse de cette question, le Professeur Swinton souligne que certains articles de la *Charte* pourraient appuyer la thèse de son applicabilité aux litiges privés, mais elle prend bien soin de préciser qu'une vue d'ensemble de la *Charte* exclut, à son avis, son application aux actions privées. En effet, elle fait remarquer que la *Charte* n'est pas destinée à être utilisée dans des litiges privés et que, de par sa nature même, elle ne se prête pas à une telle utilisation. ...

(pages 593-594; c'est nous qui soulignons)

[52] Sur la foi de cet arrêt d'autorité directement applicable à la portée de la *Charte*, le Conseil rejette l'allégation du syndicat que l'article 16.1 constitue une violation de l'alinéa 2d). Il est reconnu, bien sûr, que le *Code* donne au Conseil la tâche de superviser la négociation collective entre les parties, ce qui signifie que le processus de négociation collective n'est pas complètement isolé du gouvernement, mais une proposition présentée par un employeur à la table de négociation relève si peu de la sphère de compétence gouvernementale qu'elle correspond aux principes généraux précisés dans *SGDMR* c. *Dolphin Delivery Ltd.*, précité. En l'espèce, la proposition de l'article 16.1 de Global Calgary a été présentée dans des négociations contractuelles purement privées, à un stade où il n'y avait aucune intervention gouvernementale susceptible d'entraîner l'application de la *Charte*. À cet égard, les relations privées entre l'employeur et les employés décrites dans *SGDMR* c. *Dolphin Delivery Ltd.*, précité, comme des «actions privées», sont comparables aux relations privées entre l'employeur et le syndicat. Avant que le gouvernement

or the employer, the matter is private and the *Charter* has no application.

Summary

[53] For all of the above reasons, the Board unanimously dismisses CEP's various complaints against Global Calgary. While the complaints are dismissed, the parties are directed to govern their future collective bargaining relationship in a manner consistent with the Board's comments on the impact and the unenforceability of certain aspects of article 16.1. Consistent with the previous Board's approach in *Lethbridge Television, a division of Westcom TV Group Ltd. et al.*, *supra*; and *Global Lethbridge, a division of CanWest Global Communications Corp. (CISA-TV) (CIRB LD 563)*, *supra*, provisions that intend to reach outside the scope of the bargaining unit will be very carefully scrutinized by the Board, as has been done here. A party seeking to restrict or otherwise control the activities of the other party outside the scope of the bargaining unit will not find any support from the Board.

[54] In this instance, where the employer was attempting to restrict the union's ability to harm it during the term of a collective agreement by eliminating the options available to a union in its representation of members in other bargaining units, the Board will not condone such conduct. But for the premature nature of the union's complaint, the employer would have been in breach of section 50(a) had it continued to press article 16.1 to a bargaining impasse.

[55] This is a majority decision of the Board.

Dissenting Opinion of Ms. Karen Brennan

[56] I respectfully dissent from the final disposition of the complaint by my colleagues, to the extent only that I would have concluded that a breach of section 50(b) of the *Code* had occurred. Accordingly, there is no need to consider the other sections of the *Code* upon which the complainant relied.

[57] The facts clearly conveyed a deliberate attempt by the employer to force the union to accept a bargaining

fédéral n'exerce sa compétence pour intervenir dans le comportement du syndicat ou de l'employeur, par l'intermédiaire du Conseil et en vertu des dispositions du *Code*, ces actions restent privées et la *Charte* ne s'y applique pas.

Résumé

[53] Pour tous ces motifs, le Conseil rejette unanimement les plaintes du SCEP contre Global Calgary. Cela dit, et bien que les plaintes soient rejetées, il invite les parties à gérer désormais leur relation de négociation collective d'une façon compatible avec ses observations sur les répercussions et sur l'inapplicabilité de certains aspects de l'article 16.1. Conformément à l'approche qu'il a prise dans *Lethbridge Television, une division de Westcom TV Group Ltd. et al.*, précitée; et dans *Global Lethbridge, une division de CanWest Global Communications Corp. (CISA-TV) (CCRI LD 563)*, précitée, le Conseil tient à souligner qu'il va examiner de très près les dispositions conçues pour aller au-delà de la portée de l'unité de négociation, comme il l'a fait ici. Dans ce contexte, il n'appuiera jamais une partie désireuse de restreindre ou d'autrement contrôler les activités de l'autre au-delà de la portée de l'unité de négociation.

[54] Dans cette affaire où l'employeur tentait de restreindre la capacité du syndicat de lui nuire pendant la durée d'une convention collective, en retirant au syndicat les possibilités dont il dispose normalement pour représenter les membres d'autres unités de négociation, le Conseil précise qu'il ne tolère pas une conduite pareille. N'eut été du fait que la plainte du syndicat était prématurée, le Conseil aurait conclu que l'employeur avait enfreint l'alinéa 50a) en continuant de pousser sa proposition de l'article 16.1 jusqu'à l'impasse à la table de négociation.

[55] La présente décision est une décision majoritaire du Conseil.

Opinion dissidente de M^me^ Karen S. Brennan

[56] En toute déférence, je ne souscris pas au règlement final de la plainte par mes collègues, mais seulement dans la mesure où j'aurais conclu qu'il y a effectivement eu infraction de l'alinéa 50b) du *Code*. Je n'ai donc pas besoin de tenir compte des autres dispositions du *Code* que le plaignant a invoquées.

[57] Les faits révèlent clairement que l'employeur a délibérément tenté de forcer le syndicat à accepter, à la

proposal that was unenforceable, in that it effectively reached outside the scope of the bargaining unit. It did not deal with terms and conditions of employment, the usual subject of collective bargaining. While an employer is free to table unenforceable proposals, it cannot bargain them in such a manner that it effectively frustrates the collective bargaining.

[58] In this case, the employer was made aware very early in the collective bargaining process of the union's uncompromising position that rejected any notion of constraint on the national union beyond its activities in relation to the bargaining unit. There was no evidence that displayed any movement by the union away from its stated position. The employer had observed the union's resolve in its pursuit of the exact same issue through to litigation before the Board in *Global Lethbridge, a division of CanWest Global Communications Corp. (CISA-TV)*, December 10, 2001 (CIRB LD 563). It is not possible to accept that the employer's persistence in repeatedly making a modified, but essentially similar, proposal to the union would not result in a deadlocked set of negotiations.

[59] A review of the Board's reasons in relation to the proposed "no harms" language in *Global Lethbridge, a division of CanWest Global Communications Corp. (CISA-TV) (CIRB LD 563)*, *supra*, confirmed that the offensive attribute in the comparable Lethbridge proposal was the employer's reach extending outside the bargaining unit:

> **The Board has identified the critical problem as arising in the context of the union being signatory to the collective agreement. As a national union, it has other members to represent besides those in Lethbridge**. The wording of article 13 is unreservedly broad, so as to cover both intentional and unintentional harm to the Lethbridge television station, as a result of the union's activity. ...
>
> (page 14; emphasis added)

[60] This view was supported by a reconsideration panel of the Board in *Global Lethbridge, a division of CanWest Global Communications Corp. (CISA-TV)*, [2002] CIRB no.187 That panel also pointed out the restrictions that can be properly placed upon a union through the collective bargaining process:

table de négociation, une proposition inapplicable, en ce qu'elle se serait appliquée au-delà de la portée de l'unité de négociation. Cette proposition ne portait pas sur les conditions d'emploi, qui sont l'objet habituel de la négociation collective. Même si un employeur est libre d'avancer des propositions inapplicables, il ne peut pas les négocier d'une façon qui revient à toutes fins utiles à vider de son sens le processus de négociation collective.

[58] Dans cette affaire, l'employeur a su très tôt dans les négociations que le syndicat refusait absolument toute possibilité de restriction de la marge de manoeuvre du syndicat national au-delà de ses activités de représentation de l'unité de négociation. Rien dans la preuve n'a révélé que le syndicat ait dévié le moindrement de sa position déclarée. L'employeur avait pu constater la détermination du syndicat sur ce même point, car le SCEP était allé jusqu'à saisir le Conseil de la question dans *Global Lethbridge, une division de CanWest Global Communications Corp. (CISA-TV)*, 10 décembre 2001 (CCRI LD 563). On ne saurait accepter que la persistance de l'employeur à présenter de façon répétée au syndicat une proposition modifiée, mais restant essentiellement identique, n'aurait pas fait achopper les négociations.

[59] L'examen du raisonnement du Conseil quant à la formulation de la disposition interdisant au syndicat de nuire à l'employeur dans *Global Lethbridge, une division de CanWest Global Communications Corp. (CISA-TV) (CCRI LD 563)*, précitée, a confirmé que ce qui était inacceptable dans la proposition comparable de l'employeur dans cette affaire-là, c'était que l'interdiction allait s'étendre au-delà de l'unité de négociation:

> **Le Conseil était d'avis que le problème crucial était dû au fait que le syndicat est signataire de la convention collective. À titre de syndicat national, il doit représenter d'autres membres en plus de ceux de Lethbridge**. Le libellé de l'article 13 est sans aucun doute général, de façon à couvrir tout préjudice causé à la station de télévision de Lethbridge, de manière intentionnelle ou non, par suite d'activités du syndicat...
>
> (page 14; c'est nous qui soulignons)

[60] Le banc de révision du Conseil dans *Global Lethbridge, une division de CanWest Global Communications Corp. (CISA-TV)*, [2002] CCRI n° 187 a souscrit à cette opinion. Ce banc a aussi souligné les restrictions qui peuvent à juste titre être imposées à un syndicat dans le cadre de la négociation collective:

[37] These authorities cast some light upon the nature of a collective agreement. **In general a collective agreement is applicable only to a single bargaining unit and it does not have effect in respect of those outside of the defined bargaining unit to which it applies** although it will bind the bargaining agent as well. In this respect see also the recent decision of The Supreme Court of Canada in *Berry* v. *Pulley*, [2002] S.C. J. No. 41. The contractual obligations of union members must be viewed as limited by the statutory context. That context sees a collective agreement being negotiated in respect of a group of employees comprising a defined bargaining unit. **It is clear, therefore, that negotiations with respect to the content of a collective agreement are in essence to be only in respect of the terms and conditions of employment and related matters of concern to the employer, the bargaining agent, and the employees within the defined bargaining unit. This inescapable notion was at the basis of a decision of the Board in 1997. In *Lethbridge Television, a Division of Westcom TV Group Ltd. et al.* (1997), 105 di 68; 39 CLRBR (2d) 180; and 98 CLLC 220-021 (CLRB no. 1214), a panel of the predecessor Canada Labour Relations Board considered a complaint by the union, CEP, that the employer would not negotiate in a matter that would allow collective bargaining to be upon a broader base than a single bargaining unit**...

(page 32; emphasis added)

[37] Ces décisions permettent, dans une certaine mesure, de mieux comprendre la nature d'une convention collective. **De manière générale, une convention collective ne s'applique qu'à une seule unité de négociation et elle n'a aucun effet sur les employés qui ne font pas partie de l'unité de négociation décrite à laquelle cette convention s'applique**, bien qu'elle lie l'agent négociateur également. À cet égard, voir également la décision récente de la Cour suprême du Canada dans *Berry* v. *Pulley* (2002), 211 D.L.R. (4th) 651. Les obligations contractuelles des syndiqués doivent être considérées comme étant limitées par le cadre législatif. Dans ce contexte, une convention collective est négociée relativement à un groupe d'employés composant une unité de négociation décrite. **Il est clair, par conséquent, que les négociations qui portent sur le contenu d'une convention collective doivent, essentiellement, ne porter que sur les conditions d'emploi et les questions connexes qui intéressent l'employeur, l'agent négociateur et les employés qui font partie de l'unité de négociation décrite. Cette notion inévitable est à la base d'une décision que le Conseil a rendue en 1997. Dans l'affaire *Lethbridge Television, une division de Westcom TV Group Ltd. et autres* (1997), 105 di 68; 39 CLRBR (2d) 180; et 98 CLLC 220-021 (CCRT nº 1214), un banc du Conseil canadien des relations du travail, le prédécesseur du présent Conseil, a examiné la plainte déposée par le syndicat, le SCEP, selon laquelle l'employeur refusait de négocier de manière à permettre que les négociations collectives concernent une assise plus large qu'une seule unité de négociation**. ...

(page 32; c'est nous qui soulignons)

[61] In this instance, the employer consistently tabled the "no-harms" proposal after the union repeatedly rejected it, in every form. The employer also included the objectionable proposal in a package proposal and called it a "full and complete proposal for settlement of all issues." The "full and complete proposal for settlement of all the issues" was presented to the union by Global as one that had to be accepted in its entirety and could not be cherry-picked. Although admittedly never communicated to the union at any time, Chris McGinley testified that the package could be tweaked. The evidence presented to the Board was contradictory, in that the union believed that there were more outstanding items than the employer. What was clear, regardless of the view of the evidence that was ultimately presented, was that collective bargaining came to a complete standstill because of the repeated inclusion of the objectionable "no harms" clause. On that basis, a bargaining impasse occurred, and the impasse was clearly forseeable had one cared to observe the consistent actions and reactions of the union on this issue.

[61] Ici, l'employeur a présenté sa proposition interdisant au syndicat de lui nuire après que celui-ci l'ait rejetée de façon répétée, sous quelque forme que ce soit. L'employeur a aussi inclus la proposition contestée dans un ensemble de propositions qu'il a qualifié de «proposition exhaustive et complète en vue du règlement de toutes les questions en litige» (traduction). Cette proposition exhaustive et complète en vue du règlement de tous les points en litige était présentée au syndicat par Global comme un tout qui devait être accepté intégralement, sans en modifier quoi que ce soit. Bien qu'elle ne l'ai jamais dit au syndicat, Chris McGinley a témoigné que l'ensemble de propositions aurait pu être modifié. La preuve présentée au Conseil était contradictoire, étant donné que le syndicat était convaincu qu'il restait plus de points de litige que l'employeur ne le disait. Ce qui est clair, quelle que soit l'interprétation de la preuve qui a fini par être présentée, c'est que la négociation collective s'est complètement arrêtée en raison de l'inclusion répétée par l'employeur, dans ses propositions, de la clause contestée interdisant au syndicat de lui nuire. C'est sur cette base que les négociations ont achoppé, et l'impasse était clairement prévisible pour peu qu'on ait pris la peine d'étudier les actions et les réactions conséquentes du syndicat à cet égard.

[62] What is most disturbing is that the employer's chief bargaining spokesperson admitted that she only just understood the difference between the national union and the local union after Robert Lumgair had completed his testimony. Mr. Lumgair's evidence on this issue was adduced in cross examination by Global's Counsel, who also acted as back room advisor in these negotiations and in putting the question to Mr. Lumgair also explained that he, himself, had reviewed the CEP Constitution seeking the demarcation between the national union and the local union. It is clear that the Global negotiating team, including its counsel, did not comprehend the extent of its own proposals. This lack of comprehension negatively impacted both parties, resulting in costly litigation to both the parties and in unnecessary consumption of the Board's limited resources. However, this negative impact is secondary to the effect on the bargaining unit members who have been forced to deal with the absence of a collective agreement for too many months.

[63] But for this application, the parties may have remained at the bargaining table, locked in a dispute over an employer proposal that the employer did not fully understand. Alternately, the union may have pursued a legal strike over the "no harms" clause leading to the precise legal action which the employer was attempting to preclude through its proposal. Unfortunately, although the employer has now indicated its understanding of the difference between a national and a local union, it remains adamant that it will not sign a new collective agreement without the "no harms" clause included therein. This continuing intransigence can only result in the eventual destruction of what appeared once to have been a good working relationship between the union and Global.

[64] The employer purposely and repeatedly proposed the "no harms" clause in a packaged format when it should have known (and admittedly had sought legal advice on two of these very decisions), from a thorough and careful reading of *Global Lethbridge, a division of CanWest Global Communications Corp. (CISA-TV) (CIRB LD 563), supra*; *Global Lethbridge, a division of CanWest Global Communications Corp. (CISA-TV) (187), supra*; and *Lethbridge Television, a Division of Westcom TV Group Ltd. et al.* (1997), 105 di 68; 39 CLRBR (2d) 180; and 98 CLLC 220-021 (CLRB no. 1214), that the proposed Calgary "no harms" clause was unenforceable as contrary to public policy.

[62] Ce qui est le plus troublant, c'est que la négociatrice en chef de l'employeur a admis qu'elle n'avait compris la différence entre le syndicat national et le syndicat local qu'à la fin du témoignage de Robert Lumgair. Ce sujet a été abordé par M. Lumgair lors de son contre-interrogatoire par l'avocat de Global, qui était aussi en coulisses le conseiller de l'employeur durant ces négociations. Cet avocat a aussi expliqué, en posant cette question à M. Lumgair, qu'il avait lui-même lu les Statuts du SCPEC pour savoir quelle était la différence entre le syndicat national et le syndicat local. Il est clair que l'équipe de négociation de Global, y compris son avocat, ne comprenait pas la portée de ses propres propositions. Ce manque de compréhension a eu des répercussions néfastes pour les deux parties, en les poussant à un litige coûteux et en leur faisant obérer inutilement les ressources limitées du Conseil. Je reconnais toutefois que cette retombée négative est peu de choses comparativement à ce qu'ont dû endurer les membres de l'unité de négociation, qui ont été contraints à vivre sans convention collective pendant trop de mois.

[63] N'eut été de cette plainte, les parties seraient restées à la table de négociation dans une impasse au sujet d'une proposition de l'employeur que celui-ci ne comprenait pas parfaitement. Le syndicat aurait aussi pu faire une grève légale à cause de cette clause qui lui aurait interdit de nuire à l'employeur, ce qui aurait pu mener précisément aux poursuites que l'employeur tentait de prévenir dans sa proposition. Malheureusement, et bien que l'employeur ait maintenant déclaré qu'il comprend la différence entre un syndicat national et un syndicat local, il maintient mordicus qu'il ne signera pas de nouvelle convention si la clause interdisant au syndicat de lui nuire n'y figure pas. Cette intransigeance totale ne peut que mener en définitive à la destruction de ce qui semblait avoir été une bonne relation de travail entre le syndicat et Global.

[64] L'employeur a délibérément proposé de façon répétée l'inclusion de sa clause interdisant au syndicat de lui nuire dans un ensemble de propositions, alors qu'il aurait dû savoir, après une lecture attentive de toutes les décisions *Global Lethbridge, une division de CanWest Global Communications Corp. (CISA-TV) (CCRI LD 563)*, précitée; *Global Lethbridge, une division de CanWest Global Communications Corp. (CISA-TV) (187)*, précitée; et *Lethbridge Television, une division de Westcom TV Group Ltd. et autres* (1997), 105 di 68; 39 CLRBR (2d) 180; et 98 CLLC 220-021 (CCRT n° 1214), que la clause interdisant au syndicat de lui nuire que Global Calgary propose est

Accordingly, I would have found that the employer was in breach of section 50(b) by failing to make every reasonable effort to enter in a collective agreement.

CASES CITED

Bank of Montreal (Bank and Cecil Streets Branch, Ottawa) (1985), 61 di 83; and 10 CLRBR (NS) 129 (CLRB no. 518)

Canadian Imperial Bank of Commerce (1985), 60 di 19; 10 CLRBR (NS) 182; and 85 CLLC 16,021 (CLRB no. 499)

Canadian Imperial Bank of Commerce (St. Catharines and Creston) (1979), 35 di 105; [1980] 1 Can LRBR 307; and 80 CLLC 16,002 (CLRB no. 202)

Global Lethbridge, a division of CanWest Global Communications Corp. (CISA-TV), [2002] CIRB no. 187

Global Lethbridge, a division of CanWest Global Communications Corp. (CISA-TV), December 10, 2001 (CIRB LD 563)

Gralewicz et al. v. *R.*, [1980] 2 S.C.R 493

Lethbridge Television, a Division of Westcom TV Group Ltd. et al. (1997), 105 di 68; 39 CLRBR (2d) 180; and 98 CLLC 220-021 (CLRB no. 1214)

RWDSU v. *Dolphin Delivery Ltd.*, [1986] 2 S.C.R. 573

Southam Inc. and G.C.I.U., Local 34-M (No. GE-03216) (2000), 63 CLRBR (2d) 65 (Alta.)

U.F.C.W., Local 1518 v. *KMart Canada Ltd.*, [1999] 2 S.C.R. 1083

STATUTES CITED

British Columbia Labour Relations Code

Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations): 8(1); 16(p)(v); 18.1; 27; 37; 50(a); 57; 94(3)(b); 95; 97(1); 98(4)

Canadian Charter of Rights and Freedoms: 2(b), 2(d)

Criminal Code of Canada

inapplicable, puisqu'elle est contraire à l'ordre public. Par conséquent, j'aurais conclu que l'employeur a enfreint l'alinéa 50b) en ne faisant pas tous les efforts raisonnables pour conclure une convention collective.

AFFAIRES CITÉES

Banque Canadienne Impériale de Commerce (St. Catharines et Creston) (1979), 35 di 105; [1980] 1 Can LRBR 307; et 80 CLLC 16,002 (CCRT n° 202)

Banque de commerce canadienne impériale (1985), 60 di 19; 10 CLRBR (NS) 182; et 85 CLLC 16,021 (CCRT n° 499)

Banque de Montréal (succursale des rues Bank et Cecil, Ottawa) (1985), 61 di 83; et 10 CLRBR (NS) 129 (CCRT n° 518)

Global Lethbridge, une division de CanWest Global Communications Corp. (CISA-TV), [2002] CCRI n° 187

Global Lethbridge, une division de CanWest Global Communications Corp. (CISA-TV), 10 décembre 2001 (CCRI LD 563)

Gralewicz et autres c. *R.*, [1980] 2 R.C.S. 493

Lethbridge Television, une division de Westcom TV Group Ltd. et autres (1997), 105 di 68; 39 CLRBR (2d) 180; et 98 CLLC 220-021 (CCRT n° 1214)

SGDMR c. *Dolphin Delivery Ltd.*, [1986] 2 R.C.S 573

Southam Inc. and G.C.I.U., Local 34-M (No. GE-03216) (2000), 63 CLRBR (2d) 65 (Alb.)

T.U.A.C., section locale 1518 c. *KMart Canada Ltd.*, [1999] 2 R.C.S. 1083

LOIS CITÉES

British Columbia Labour Relations Code

Charte canadienne des droits et libertés: 2(b), 2(d)

Code canadien du travail (Partie I - relations industrielles): 8(1); 16(p)(v); 18.1; 27; 37; 50(a); 57; 94(3)(b); 95; 97(1); 98(4)

Code criminel du Canada

ERRATA

Please be advised that pages 1 and 2 of the actual Decision no. 248, October 20, 2003, contain an error.

Please replace your existing page by this one.

Thank you,

ERRATA

Veuillez noter que les pages 1 et 2 de la décision no. 248, datée du 20 octobre 2003, contiennent une erreur.

SVP remplacer votre page par celle-ci.

Merci infiniment,

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 5-03

Reasons for decision

General Teamsters, Local Union No. 362,
applicant,
and
Monarch Transport Inc.; Dempsey Freight Systems Ltd.,
respondents.

CITED AS: Monarch Transport Inc. and Dempsey Freight Systems Ltd.

Board File no.: 23679-C

Decision no. 248
October 20, 2003

Application filed pursuant to section 97(1)(a) of the *Canada Labour Code, Part I.*

Duty to bargain in good faith - First collective agreement - Application filed by the applicant union pursuant to section 97(1)(a) of the *Code* alleging that the respondent employers have violated section 50(a) of the *Code* by failing to meet with the union in order to conclude a collective agreement - The parties in the present matter are unable to agree on whether this is a situation of a new collective agreement or the renewal of an existing one - The Board states that it was its intention, in the past, to create a single bargaining unit under a single collective agreement - These circumstances suggest that neither of the employers' collective agreements meet the needs of the new bargaining unit - The Board declares that the bargaining relationship created by the certification of the bargaining agent is to be defined by a new collective agreement with the consequences foreseen under the *Code* with respect to negotiation of first collective agreements - The Board also declares that there is no collective agreement in existence - The Board finds that the employer failed to meet its obligations under section 50(a), but declines to order any consequences, other than require that it meet and bargain in good faith with the union - Accordingly, the Board orders that the union dues deducted from the employees be remitted to the union.

Motifs de décision

Section locale 362 de la Fraternité internationale des Teamsters (General Teamsters),
requérante,
et
Monarch Transport Inc.; Dempsey Freight Systems Ltd.,
intimées.

CITÉ: Monarch Transport Inc. et Dempsey Freight Systems Ltd.

Dossier du Conseil n° 23679-C

Décision n° 248
le 20 octobre 2003

Demande présentée en vertu de l'alinéa 97(1)a) du *Code canadien du travail, Partie I.*

Devoir de négocier de bonne foi - Première convention collective - Demande présentée par le syndicat requérant en vertu de l'alinéa 97(1)a) du *Code* alléguant que les employeurs intimés ont enfreint l'alinéa 50a) du *Code* car ils ont refusé de rencontrer le syndicat pour conclure une convention collective - Les parties ne peuvent s'entendre à savoir s'il s'agit de négocier une nouvelle convention collective ou d'en renouveler une déjà existante - Le Conseil déclare qu'il était dans son intention de créer une seule unité de négociation assujettie à une seule convention collective - Ces circonstances portent à croire qu'aucune des ententes des employeurs ne satisfont aux besoins de la nouvelle unité de négociation - Le Conseil déclare que la relation de négociation créée par l'accréditation de l'agent négociateur doit être définie par une nouvelle convention collective et que les conséquences prévues au *Code* concernant la négociation de premières conventions collectives doivent entrer en jeu - Le Conseil déclare aussi qu'il n'existe à l'heure actuelle aucune convention collective - Le Conseil en arrive à la conclusion que l'employeur ne s'est pas acquitté des obligations que lui impose l'alinéa 50a) du *Code* et refuse de pénaliser l'employeur et lui ordonne plutôt de rencontrer le syndicat et de négocier de bonne foi avec ce dernier - Le Conseil ordonne également que les cotisations syndicales qui sont présentement déduites soient remises au syndicat.

The panel of the Board was composed of Vice-Chairperson Ms. Michele A. Pineau. A hearing was held on October 14, 2003, at Vancouver, British Columbia.

Appearances

Mr. Clayton H. Cook, for General Teamsters, Local Union No. 362;
Mr. Michael W. Hunter, Q.C., for Monarch Transport Inc., and Dempsey Freight Systems Ltd.

These reasons for decision were written by Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson.

I - The Application

[1] This is an application filed by the General Teamsters, Local Union No. 362 (the union) pursuant to section 97(1)(a) of the *Code* alleging that Monarch Transport Inc., (Monarch) and Dempsey Freight Systems Ltd. (Dempsey) (collectively referred to as "the employer") have violated section 50(a) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*) by failing to meet with the union in order to conclude a collective agreement.

II - The Facts

[2] The employer carries on a trucking business with operations in Canada and the United States. Its labour force comprises drivers and owner-operators who perform point to point work and contract haul, many of whom do not work from a predetermined terminal.

[3] As a background to the present complaint, it is useful to recall that on March 28, 2002, the Board declared that Monarch and Dempsey were a common employer (*Landtran Systems Inc. et al.*, [2002] CIRB no. 170). On February 13, 2003, pursuant to section 18.1 of the *Code*, the Board declared that there should be a single bargaining unit for the combined employees of the common employer to be described as "all dependent contractors and drivers of dependent contractors of Dempsey Freight Systems Ltd. and Monarch Transport Inc. as a common employer" (*Landtran Systems Inc. et al.*, February 13, 2003 (CIRB LD 812)). On March 24, 2003, the Board dismissed an application for revocation of bargaining rights (*Monarch Transport Inc.*, March 24, 2003 (CIRB

Le banc du Conseil était composé de M[e] Michele A. Pineau, Vice-présidente. Une audience a été tenue le 14 octobre 2003 à Vancouver (Colombie-Britannique).

Ont comparu

M[e] Clayton H. Cook, pour la Section locale 362 de la Fraternité internationale des Teamsters (General Teamsters);
M[e] Michael W. Hunter, c.r., pour Monarch Transport Inc. et Dempsey Freight Systems Ltd.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M[e] Michele A. Pineau, Vice-présidente.

I - La demande

[1] Il s'agit d'une demande présentée conformément à l'alinéa 97(1)a) du *Code*, dans laquelle la section locale 362 de la Fraternité internationale des Teamsters (General Teamsters) (le syndicat) allègue que Monarch Transport Inc. (Monarch) et Dempsey Freight Systems Ltd. (Dempsey) (appelées collectivement l'«employeur») ont enfreint l'alinéa 50a) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*), car elles ont refusé de rencontrer le syndicat pour conclure une convention collective.

II - Les faits

[2] L'employeur exploite une entreprise de camionnage dont les activités sont menées au Canada et aux États-Unis. Son personnel se compose de chauffeurs et de propriétaires-exploitants qui effectuent du transport régulier et du transport à contrat. Nombre d'entre eux ne travaillent pas à partir d'un terminal prédéterminé.

[3] Pour remettre la présente plainte dans son contexte, il est utile de rappeler que, le 28 mars 2002, le Conseil a déclaré que Monarch et Dempsey formaient un employeur unique (*Landtran Systems Inc. et autres*, [2002] CCRI n° 170). Le 13 février 2003, conformément à l'article 18.1 du *Code*, le Conseil a déclaré qu'il devait y avoir une seule unité de négociation, regroupant tous les employés de l'employeur unique, à savoir «tous les entrepreneurs dépendants et chauffeurs des entrepreneurs dépendants de Dempsey Freight Systems Ltd. et de Monarch Transport Inc., en tant qu'employeur unique» (*Landtran Systems Inc. et autres*, 13 février 2003 (CCRI LD 812)). Le 24 mars 2003, le Conseil a rejeté une demande de révocation des droits de négociation

Government
Publications

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 5-03

Reasons for decision

General Teamsters, Local Union No. 362,
applicant,
and
Monarch Transport Inc.; Dempsey Freight Systems Ltd.,
respondents.

CITED AS: Monarch Transport Inc. and Dempsey Freight Systems Ltd.

Board File no.: 23679-C

Decision no. 248
October 20, 2003

Application filed pursuant to section 97(1)(a) of the *Canada Labour Code, Part I.*

Duty to bargain in good faith - First collective agreement - Application filed by the applicant union pursuant to section 97(1)(a) of the *Code* alleging that the respondent employers have violated section 50(a) of the *Code* by failing to meet with the union in order to conclude a collective agreement - The parties in the present matter are unable to agree on whether this is a situation of a new collective agreement or the renewal of an existing one - The Board states that it was its intention, in the past, to create a single bargaining unit under a single collective agreement - These circumstances suggest that neither of the employers' collective agreements meet the needs of the new bargaining unit - The Board declares that the bargaining relationship created by the certification of the bargaining agent is to be defined by a new collective agreement with the consequences foreseen under the *Code* with respect to negotiation of first collective agreements - The Board also declares that there is no collective agreement in existence - The Board finds that the employer failed to meet its obligations under section 50(a), but declines to order any consequences, other than require that it meet and bargain in good faith with the union - Accordingly, the Board orders that the union dues deducted from the employers be remitted to the union.

Motifs de décision

Section locale 362 de la Fraternité internationale des Teamsters (General Teamsters),
requérante,
et
Monarch Transport Inc.; Dempsey Freight Systems Ltd.,
intimées.

CITÉ: Monarch Transport Inc. et Dempsey Freight Systems Ltd.

Dossier du Conseil n° 23679-C

Décision n° 248
le 20 octobre 2003

Demande présentée en vertu de l'alinéa 97(1)a) du *Code canadien du travail, Partie I.*

Devoir de négocier de bonne foi - Première convention collective - Demande présentée par le syndicat requérant en vertu de l'alinéa 97(1)a) du *Code* alléguant que les employeurs intimés ont enfreint l'alinéa 50a) du *Code* car ils ont refusé de rencontrer le syndicat pour conclure une convention collective - Les parties ne peuvent s'entendre à savoir s'il s'agit de négocier une nouvelle convention collective ou d'en renouveler une déjà existante - Le Conseil déclare qu'il était dans son intention de créer une seule unité de négociation assujettie à une seule convention collective - Ces circonstances portent à croire qu'aucune des ententes des employeurs ne satisfont aux besoins de la nouvelle unité de négociation - Le Conseil déclare que la relation de négociation créée par l'accréditation de l'agent négociateur doit être définie par une nouvelle convention collective et que les conséquences prévues au *Code* concernant la négociation de premières conventions collectives doivent entrer en jeu - Le Conseil déclare aussi qu'il n'existe à l'heure actuelle aucune convention collective - Le Conseil en arrive à la conclusion que l'employeur ne s'est pas acquitté des obligations que lui impose l'alinéa 50a) du *Code* et refuse de pénaliser l'employeur et lui ordonne plutôt de rencontrer le syndicat et de négocier de bonne foi avec ce dernier - Le Conseil ordonne également que les cotisations syndicales qui sont présentement déduites soient remises au syndicat.

The panel of the Board was composed of Vice-Chairperson Ms. Michele A. Pineau. A hearing was held on October 14, 2003, at Vancouver, British Columbia.

Appearances

Mr. Clayton H. Cook, for General Teamsters, Local Union No. 362;
Mr. Michael W. Hunter, Q.C., for Monarch Transport Inc., and Dempsey Freight Systems Ltd.

These reasons for decision were written by Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson.

I - The Application

[1] This is an application filed by the General Teamsters, Local Union No. 362 (the union) pursuant to section 97(1)(a) of the *Code* alleging that Monarch Transport Inc., (Monarch) and Dempsey Freight Systems Ltd. (Dempsey) (collectively referred to as "the employer") have violated section 50(a) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*) by failing to meet with the union in order to conclude a collective agreement.

II - The Facts

[2] The employer carries on a trucking business with operations in Canada and the United States. Its labour force comprises drivers and owner-operators who perform point to point work and contract haul, many of whom do not work from a predetermined terminal.

[3] As a background to the present complaint, it is useful to recall that on March 28, 2002, the Board declared that Monarch and Dempsey were a common employer (*Landtran Systems Inc. et al.*, [2002] CIRB no. 170). On February 13, 2003, pursuant to section 18.1 of the *Code*, the Board declared that there should be a single bargaining unit for the combined employees of the common employer to be described as "all dependent contractors and drivers of dependent contractors of Dempsey Freight Systems Ltd. and Monarch Transport Inc. as a common employer" (*Landtran Systems Inc. et al.*, February 13, 2003 (CIRB LD 812)). On March 24, 2003, the Board dismissed an application for revocation of bargaining rights (*Monarch Transport Inc.*, March 24, 2003 (CIRB

Le banc du Conseil était composé de M[e] Michele A. Pineau, Vice-présidente. Une audience a été tenue le 14 octobre 2003 à Vancouver (Colombie-Britannique).

Ont comparu

M[e] Clayton H. Cook, pour la Section locale 362 de la Fraternité internationale des Teamsters (General Teamsters);
M[e] Michael W. Hunter, c.r., pour Monarch Transport Inc. et Dempsey Freight Systems Ltd.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M[e] Michele A. Pineau, Vice-présidente.

I - La demande

[1] Il s'agit d'une demande présentée conformément à l'alinéa 97(1)a) du *Code*, dans laquelle la section locale 362 de la Fraternité internationale des Teamsters (General Teamsters) (le syndicat) allègue que Monarch Transport Inc. (Monarch) et Dempsey Freight Systems Ltd. (Dempsey) (appelées collectivement l'«employeur») ont enfreint l'alinéa 50a) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*), car elles ont refusé de rencontrer le syndicat pour conclure une convention collective.

II - Les faits

[2] L'employeur exploite une entreprise de camionnage dont les activités sont menées au Canada et aux États-Unis. Son personnel se compose de chauffeurs et de propriétaires-exploitants qui effectuent du transport régulier et du transport à contrat. Nombre d'entre eux ne travaillent pas à partir d'un terminal prédéterminé.

[3] Pour remettre la présente plainte dans son contexte, il est utile de rappeler que, le 28 mars 2002, le Conseil a déclaré que Monarch et Dempsey formaient un employeur unique (*Landtran Systems Inc. et autres*, [2002] CCRI n° 170). Le 13 février 2003, conformément à l'article 18.1 du *Code*, le Conseil a déclaré qu'il devait y avoir une seule unité de négociation, regroupant tous les employés de l'employeur unique, à savoir «tous les entrepreneurs dépendants et chauffeurs des entrepreneurs dépendants de Dempsey Freight Systems Ltd. et de Monarch Transport Inc., en tant qu'employeur unique» (*Landtran Systems Inc. et autres*, 13 février 2003 (CCRI LD 812)). Le 24 mars 2003, le Conseil a rejeté une demande de révocation des droits de négociation

LD 827)) and upheld the union's certification of the combined bargaining unit.

[4] On February 18, 2003, following the Board's declaration that Monarch and Dempsey were a common employer, the union requested that the employer provide it with a list of all drivers covered by the new bargaining unit along with their addresses and telephone numbers so that the union could provide them with information relating to the bargaining process. The employer did not comply.

[5] On February 21, 2003, the union issued a notice to the employer to commence bargaining with a second request to supply the names, addresses and telephone numbers of bargaining unit employees.

[6] On March 5, 2003, the union again communicated with the employer by telephone requesting meeting dates.

[7] On March 6, 2003, the union further requested in writing a list of the names, addresses and telephone numbers of bargaining unit employees.

[8] On March 11 and 14, 2003, the union left a telephone message with the employer requesting meeting dates.

[9] On April 24, 2003, the union wrote to the employer requesting that union dues be remitted according to the Monarch collective agreement in effect.

[10] On June 5, 2003, the union advised its members that the employer was refusing to meet to bargain collectively for a first collective agreement and that it had filed an unfair labour practice complaint against the employer.

[11] On August 22, 2003, the union once more wrote to the employer asking it to make itself available to commence collective bargaining for a first collective agreement.

[12] As well, prior to the Board's common employer declaration, the union had served a number of notices to the employer to commence collective bargaining, but

(*Monarch Transport Inc.*, 24 mars 2003 (CCRI LD 827)) et maintenu l'accréditation du syndicat à l'égard de l'unité de négociation combinée.

[4] Le 18 février 2003, à la suite de la déclaration du Conseil selon laquelle Monarch et Dempsey formaient un employeur unique, le syndicat a demandé à l'employeur de lui remettre une liste de tous les chauffeurs faisant partie de la nouvelle unité de négociation ainsi que leur adresse et numéro de téléphone, de manière à ce qu'il puisse leur fournir des renseignements concernant le processus de négociation. L'employeur n'a pas obtempéré à cette demande.

[5] Le 21 février 2003, le syndicat a remis à l'employeur un avis de négociation collective et lui a demandé à nouveau les noms, adresses et numéros de téléphone des employés faisant partie de l'unité de négociation.

[6] Le 5 mars 2003, le syndicat a, encore une fois, communiqué avec l'employeur par téléphone pour lui demander de fixer des dates de rencontre.

[7] Le 6 mars 2003, le syndicat a renouvelé sa demande, par écrit, des noms, adresses et numéros de téléphone des employés faisant partie de l'unité de négociation.

[8] Les 11 et 14 mars 2003, le syndicat a laissé un message vocal à l'employeur, demandant à ce dernier de fixer des dates de rencontre.

[9] Le 24 avril 2003, le syndicat a écrit à l'employeur pour lui demander de lui remettre les cotisations syndicales conformément à la convention collective qui avait été conclue avec Monarch et qui était en vigueur.

[10] Le 5 juin 2003, le syndicat a informé ses membres que l'employeur refusait de le rencontrer pour négocier collectivement en vue de conclure une première convention collective, et qu'il avait déposé une plainte de pratique déloyale de travail à l'encontre de ce dernier.

[11] Le 22 août 2003, le syndicat a, encore une fois, écrit à l'employeur pour lui demander de se libérer pour entreprendre des négociations collectives en vue de conclure une première convention collective.

[12] En outre, avant que le Conseil rende une déclaration d'employeur unique, le syndicat avait signifié un certain nombre d'avis à l'employeur en vue

only in relation to Monarch drivers, the employees for which it had originally been certified. Three sets of meetings were held in this regard. The parties initially met on December 11 and 12, 2001, where the union presented its demands to the employer on behalf of Monarch drivers.

[13] After some back and forth, a second series of meetings were held on April 9 and 10, 2002, at which time, the union initiated discussions concerning the amalgamation of the existing Monarch and Dempsey agreements into one. The Dempsey agreement is described below.

[14] Thereafter, the union filed for the appointment of a Federal Mediation and Conciliation Service (FMCS) conciliation officer to assist them. Meetings were held on June 12 and 13, 2002. On June 25, 2002, the Director General of FMCS advised the parties that pursuant to section 75(1) of the *Code*, the period of time for the conciliation officer to report had been extended to 60 calendar days "following the CIRB decision regarding Monarch/Dempsey and the General Teamsters, Locals 362, 31 and 213." The letter is ambiguous as to what CIRB decision is meant and the parties have assumed that the letter refers to what eventually became *Landtran Systems Inc. et al. (LD 812)*, *supra*. No further communication or meeting with respect to this conciliation process has since taken place.

[15] Four other incidents are relevant to this matter and the parties' ongoing relationship.

[16] The first is that while the original panel of the Board was deliberating on the common employer application, the CAW withdrew its representation of Dempsey drivers by written notice to the employer.

[17] The second is that subsequent to the CAW's withdrawal, the employer came to an informal in-house agreement with Dempsey owner-operators regarding their terms and conditions of employment, based on certain aspects of the previous CAW collective agreement, in particular that owner-operators could own

d'entreprendre les négociations collectives, mais uniquement à l'égard des chauffeurs de Monarch, employés pour lesquels il avait été initialement accrédité. Trois séries de rencontres ont eut lieu à cet égard. Les parties se sont rencontrées pour la première fois les 11 et 12 décembre 2001. Au cours de ces rencontres, le syndicat a soumis ses revendications à l'employeur pour le compte des chauffeurs de Monarch.

[13] À la suite de quelques échanges entre les parties, une deuxième série de rencontres a eu lieu les 9 et 10 avril 2002, dates auxquelles le syndicat a lancé les discussions concernant le regroupement, en une seule convention, des conventions collectives existantes de Monarch et de Dempsey. La convention conclue par Dempsey est décrite plus loin.

[14] Par la suite, le syndicat a déposé une demande de nomination d'un conciliateur du Service fédéral de médiation et de conciliation (SFMC) pour les aider. Des rencontres ont été tenues les 12 et 13 juin 2002. Le 25 juin 2002, le directeur général du SFMC a informé les parties que, conformément au paragraphe 75(1) du *Code*, le délai dans lequel le conciliateur devait faire rapport avait été porté à 60 jours civils «suivant la décision du CCRI concernant Monarch et Dempsey et les sections locales 362, 31 et 213 de la Fraternité internationale des Teamsters» (traduction). La lettre ne précisant pas clairement de quelle décision du CCRI il était question, les parties ont pris pour acquis qu'il s'agissait de la décision qui est devenue *Landtran Systems Inc. et autres (LD 812)*, précitée. Aucune autre communication ou rencontre concernant ce processus de conciliation n'a eu lieu depuis.

[15] Quatre autres éléments d'information sont pertinents à la présente affaire et à la relation continue entre les parties.

[16] Premièrement, pendant que le banc initial du Conseil délibérait dans le cadre de la demande de déclaration d'employeur unique, le TCA a mis fin à sa représentation des chauffeurs de Dempsey et en a avisé l'employeur par écrit.

[17] Deuxièmement, après ce retrait du TCA, l'employeur et les propriétaires-exploitants de Dempsey en sont arrivés à une entente interne portant sur les conditions de travail des employés, inspirée de certains aspects de la convention collective qui avait lié auparavant le TCA, à savoir, plus particulièrement, que

several pieces of equipments and have subordinate drivers operating them.

[18] The third is that at the time the original panel of the Board heard and deliberated on the common employer application, the ratio of Monarch and Dempsey drivers was roughly 50/50. Thereafter, Monarch drivers were gradually reduced to 12, while Dempsey increased to 80 drivers.

[19] The fourth is that the employer conducted its own in-house vote among the Dempsey drivers concerning their interest in being represented by the union. The uncontradicted evidence is that the ballots were rigged so that more ballots were cast than the number of drivers at Dempsey. This irregularity aside, union was unsuccessful in obtaining Dempsey support and the employer thereafter considered these results as indicative of the union's failing support.

III - Parties' Arguments

[20] The union takes the position that there has not been any meaningful bargaining since the Board issued its declaration that Monarch and Dempsey are a common employer because the union has not had the opportunity of consulting with all the employees of the new bargaining unit. The union argues that the current round of bargaining should be considered as the negotiation of a first collective agreement for the following reasons: (1) the Board's decision to make Monarch and Dempsey a common employer at a time where Dempsey drivers were no longer represented by a bargaining agent; (2) the disproportion that now exists between the number of Monarch and Dempsey drivers; (3) the now expanded scope of the unit to include all dependent contractors and drivers of dependent contractors; (4) the existence of a private agreement which the employer contends is the will of the majority of its drivers against the union's declared position that it represents all employees in the bargaining unit.

[21] The employer responds that the complaint should be dismissed because (1) the Board has never ruled on whether any existing collective agreement extends to the new bargaining unit and is without jurisdiction to do

les propriétaires-exploitants pouvaient être propriétaires de plusieurs pièces d'équipement et en confier l'exploitation à des chauffeurs subalternes.

[18] Troisièmement, au moment où le banc initial a entendu la demande de déclaration d'employeur unique et délibéré à cet égard, les chauffeurs de Monarch et ceux de Dempsey étaient également représentés au sein de l'unité. Par la suite, le nombre de chauffeurs de Monarch a été ramené graduellement à 12, tandis que celui des chauffeurs de Dempsey a grimpé à 80.

[19] Enfin, l'employeur a tenu lui-même, à l'interne, auprès des chauffeurs de Dempsey, un scrutin visant déterminer si ces derniers étaient intéressés à être représentés par le syndicat. Suivant la preuve non contredite, les bulletins de vote ont fait l'objet de fraude, de sorte que leur nombre était supérieur au nombre de chauffeurs chez Dempsey. Exception faite de cette irrégularité, le syndicat n'a pas réussi à obtenir le soutien des chauffeurs de Dempsey, et l'employeur a par la suite considéré ces résultats comme une indication que le soutien dont jouissait le syndicat était insuffisant.

III - Arguments des parties

[20] Le syndicat soutient qu'il n'y a eu aucune négociation fructueuse depuis que le Conseil a déclaré que Monarch et Dempsey constituent un employeur unique, puisque le syndicat n'a pas eu la possibilité de consulter tous les employés formant la nouvelle unité de négociation. Le syndicat fait valoir que la ronde de négociation actuelle devrait être considérée comme visant à conclure une première convention collective pour les motifs suivants: (1) la décision du Conseil de déclarer Monarch et Dempsey employeur unique à un moment où les chauffeurs de Dempsey n'étaient plus représentés par un agent négociateur; (2) la disproportion qui existe maintenant entre le nombre de chauffeurs de Monarch et le nombre de chauffeurs de Dempsey; (3) la portée maintenant élargie de l'unité qui comprend tous les entrepreneurs dépendants et tous les chauffeurs des entrepreneurs dépendants; (4) l'existence d'une entente privée qui, aux dires de l'employeur, représente la volonté de la majorité de ses chauffeurs, à l'encontre de la prétention déclarée du syndicat qu'il représente tous les employés de l'unité de négociation.

[21] L'employeur répond que la plainte devrait être rejetée au motif que (1) le Conseil n'a jamais pris de décision sur la question de savoir si toute convention collective existante s'applique à la nouvelle unité de

so as its powers under section 18.1 are now spent; (2) the employer attended all bargaining sessions concerning Monarch drivers and therefore cannot be faulted for the position it took after the Board's decision as to the common employer; (3) collective bargaining is still under the auspices of FMCS in light of the extension of time for the conciliation officer to report, and therefore, the *Code*'s provisions regarding strike or lock-out do not apply at this time; (4) entirely different conditions apply under the *Code* with respect to the negotiation of a first collective agreement.

[22] The union argues that if any collective agreement is to apply it should be the Monarch agreement. The employer argues that both the Dempsey and the Monarch agreements should be consolidated so that it may achieve maximum flexibility to conduct its business.

[23] The union replies that the Board's powers to determine whether this is a first collective agreement are not spent since section 16(p) of the *Code* allows the Board to determine the question as to whether a collective agreement is in operation with respect to any proceeding.

IV - Analysis and Decision

[24] At the time the Board rendered its decision to consolidate Monarch and Dempsey employees into a single bargaining unit, the parties wished to settle between themselves the issue of whether a new collective agreement was to be negotiated or whether the existing Monarch agreement would be extended. Therefore, the Board made no determination in this regard. The Board also decided that a representation vote was not appropriate under the circumstances. As a result, the union was certified as the bargaining agent of all Monarch and Dempsey employees.

[25] The Board's certification of the union notwithstanding, the employer refused to acknowledge the union's status as the bargaining agent and challenged its support by holding its own vote and on the basis of these results resisted the negotiation of a

négociation, et qu'il n'est pas compétent pour se prononcer à cet égard puisque les pouvoirs qui lui sont conférés à l'article 18.1 ne peuvent plus être exercés; (2) l'employeur s'est présenté à toutes les séances de négociation concernant les chauffeurs de Monarch, de sorte qu'on ne peut lui reprocher la position qu'il a adoptée à la suite de la décision du Conseil concernant l'employeur unique; (3) les négociations collectives relèvent encore du SFMC compte tenu de la prorogation du délai dans lequel le conciliateur doit faire rapport, de sorte que les dispositions du *Code* portant sur la grève ou le lock-out ne s'appliquent pas à ce moment-ci; (4) des conditions complètement différentes s'appliquent sous le régime du *Code* en ce qui concerne la négociation d'une première convention collective.

[22] Le syndicat soutient que si une convention collective doit s'appliquer, ce doit être celle qui a été conclue par Monarch. L'employeur fait valoir que la convention conclue par Dempsey et celle qui a été conclue par Monarch devraient être regroupées de manière à ce qu'il jouisse d'une marge de manoeuvre maximale pour exploiter son entreprise.

[23] Le syndicat répond que les pouvoirs du Conseil de déterminer s'il s'agit d'une première convention collective ne sont pas épuisés puisque l'alinéa 16p) du *Code* permet au Conseil de trancher la question de savoir si une convention collective est en vigueur à l'occasion d'une procédure, quelle qu'elle soit.

IV - Analyse et décision

[24] Au moment où le Conseil a rendu sa décision ayant pour effet de réunir les employés de Monarch et ceux de Dempsey en une seule unité de négociation, les parties souhaitaient régler entre elles la question de savoir si une nouvelle convention collective devait être négociée ou si la convention conclue par Monarch devait être reconduite. Le Conseil n'a donc rendu aucune décision à cet égard. Il a déterminé en outre qu'un scrutin de représentation ne convenait pas dans les circonstances. En conséquence, le syndicat a été accrédité en tant qu'agent négociateur de tous les employés de Monarch et de Dempsey.

[25] Malgré l'accréditation du syndicat par le Conseil, l'employeur a refusé de reconnaître celui-ci à titre d'agent négociateur et a contesté l'appui dont il jouissait en tenant son propre vote et, se fondant sur les résultats ainsi obtenus, il s'est opposé à la négociation

single collective agreement for all employees of the bargaining unit.

[26] As the crux of the present complaint is the fact that the parties are unable to agree on whether this is a situation of a new collective agreement or the renewal of an existing one, the Board must determine this issue as part of this application predicated on the rationale set out in its earlier decisions.

[27] In *Landtran Systems Inc. et al. (LD 812)*, *supra*, the Board determined that there was to be a single bargaining unit represented by the applicant union and described that unit as follows:

> 2. **The FTL Unit**
>
> a. The Board finds that it is appropriate that there be a single bargaining unit of employees in the FTL unit;
>
> b. The Board acknowledges that the employees of Monarch Transport Inc. are presently the subject of a voluntary recognition with the WCCT and that the employees of Dempsey Freight Systems Ltd. were until recently the subject of a voluntary recognition with the CAW. In view of the CAW's acquiescence that it has no interest in representing this newly combined unit, and its position not to oppose the Teamsters' submissions that it be allowed to represent it, **the Board orders that there shall be no representation vote**;
>
> c. **A new certificate is to be issued** to the General Teamsters, Local Union No. 362 of the International Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers of America;
>
> d. The employer's name is to read as follows: Dempsey Freight Systems Ltd. and Monarch Transport Inc., as a common employer;
>
> e. The bargaining unit description is to read as follows: "all dependent contractors and drivers of dependent contractors of Dempsey Freight Systems Ltd. and Monarch Transport Inc. as a common employer."
>
> (pages 5-6; emphasis added)

[28] In *Monarch Transport Inc.*, *supra*, the Board stated its grounds for dismissing the application for revocation and maintaining the certification of the newly certified bargaining agent as the change of circumstances which beset the union's certification:

d'une convention collective unique pour tous les employés faisant partie de l'unité de négociation.

[26] Le noeud de la présente plainte étant le fait que les parties sont incapables de s'entendre sur la question de savoir si, en l'espèce, il doit y avoir nouvelle convention collective ou renouvellement d'une convention existante, le Conseil doit trancher cette question comme faisant partie de la présente demande en se fondant sur le raisonnement énoncé dans ses décisions antérieures.

[27] Dans l'affaire *Landtran Systems Inc. et autres (LD 812)*, précitée, le Conseil a déterminé qu'il devait y avoir une unité de négociation unique, représentée par le syndicat requérant. Il a décrit cette unité dans les termes suivants:

> 2. **L'unité de transport de charges complètes**
>
> a. le Conseil conclut qu'il y a lieu de constituer une unité de négociation unique composée des employés de l'unité de transport de charges complètes;
>
> b. le Conseil reconnaît que les employés de Monarch Transport Inc. font actuellement l'objet d'une reconnaissance volontaire avec WCCT et que les employés de Dempsey Freight System Ltd. faisaient jusqu'à tout récemment l'objet d'une reconnaissance volontaire avec le TCA. Le TCA ayant confirmé qu'il n'était nullement intéressé à représenter la nouvelle unité fusionnée et n'entendait pas contester les démarches des Teamsters en vue de représenter cette unité, **le Conseil n'ordonne pas la tenue d'un scrutin de représentation**;
>
> c. **un nouveau certificat sera délivré** à la section locale 362 de la Fraternité internationale des Teamsters (General Teamsters) de la Fraternité internationale des teamsters, chauffeurs, hommes d'entrepôt et aides d'Amérique;
>
> d. le nom de l'employeur doit être libellé comme suit: Dempsey Freight Systems Ltd. et Monarch Transport Inc. à titre d'employeur unique;
>
> e. la description de l'unité de négociation doit être libellée comme suit: «tous les entrepreneurs dépendants et les chauffeurs des entrepreneurs dépendants travaillant chez Dempsey Freight Systems Ltd. et Monarch Transport Inc., à titre d'employeur unique».
>
> (page 6; c'est nous qui nous soulignons)

[28] Dans l'affaire *Monarch Transport Inc.*, précitée, le Conseil a expliqué qu'il rejetait la demande de révocation et maintenait l'accréditation de l'agent négociateur récemment accrédité en raison du changement de circonstances entourant l'accréditation du syndicat:

Were the present application for revocation to be dealt with in isolation of all of the other activities of the Landtran Systems Inc. group of companies and related Board matters and decisions, a different analysis and outcome may have resulted. However, the Board is of the view that to treat this application in isolation would not be appropriate in the present circumstances. To do so would not ultimately assist the parties, reflect the true labour relations realities or serve a valid labour relations purpose in accordance with the objectives of the *Code*.

At the time this application was filed, in July, 2002, the application was aimed at the then existing relationship between the employees (owner-operators) of Monarch Transport Inc. and the Teamsters, who were voluntarily recognized as the bargaining agent for those employees. The Board had already issued a single employer declaration in March, 2002, that affected the employer of the applicant employees. However, the statutorily mandated bargaining unit review process pursuant to section 18.1(2), ordered by the panel of the Board which issued the single employer declaration, had not yet been completed and thus the continued existence of the bargaining unit here in question and its continued representation by the Teamsters had not been finally determined.

Thus faced with competing and conflicting factual scenarios, the Board was required to assess the appropriate course of action. The Board concluded that it was more appropriate and better served the objectives of the *Code* to allow the process, long ago initiated, to come to its logical conclusion to determine the appropriate bargaining unit structure and union representation issues resulting from the single employer declaration previously issued, rather than to interrupt that process to determine the instant revocation application, which result may or may not have had any lasting effect.

The result of that long process concludes with the Board's decision issued on February 13, 2003. **That decision completely changes the factual circumstances that were in existence at the time the instant revocation application was filed. A new bargaining unit has been created, which consists of a combination of the two previously existing units at Monarch Transport Inc. and Dempsey. In addition, the Teamsters are now a certified bargaining agent for the combined unit, as opposed to a voluntarily recognized agent of the previous Monarch unit. Accordingly, the bargaining unit and the status of the bargaining agent to which the instant revocation application is directed, no longer exist in the forms they did when the application was filed. Consequently, the Board sees no practical or labour relations purpose in proceeding with the instant revocation application in light of all of the developments that have subsequently taken place and which have rendered this application no longer pertinent or viable**.

For these reasons, the application is dismissed.

(pages 6-7; emphasis added)

Si la présente demande de révocation devait être traitée sans tenir compte de toutes les autres activités du groupe d'entreprises Landtran Systems Inc. ainsi que des affaires et des décisions connexes du Conseil, l'analyse aurait peut-être été différente, et les résultats aussi. Néanmoins, le Conseil est d'avis qu'il ne serait pas opportun, dans les circonstances, de traiter cette demande isolément. En définitive, s'il le faisait, il n'aiderait pas les parties, ne refléterait pas la vraie réalité des relations de travail et ne contribuerait pas à atteindre un objectif valable en matière de relations de travail, conformément aux objectifs du *Code*.

Au moment où elle a été présentée, en juillet 2002, la demande visait la relation qui existait alors entre les employés (propriétaires-exploitants) de Monarch Transport Inc. et les Teamsters, que l'employeur avait volontairement reconnus en tant qu'agent négociateur de ces employés. En mars 2002, le Conseil avait déjà rendu une déclaration d'employeur unique visant l'employeur et les employés demandeurs. Toutefois, le processus statutaire de révision de la structure des unités de négociation prévu au paragraphe 18.1(2) du *Code* et ordonné par le banc du Conseil qui avait rendu la déclaration d'employeur unique, n'avait pas encore été complété, de sorte que les questions touchant le maintien de l'unité de négociation en question et le maintien de sa représentation par les Teamsters n'avaient pas encore été tranchées.

Comme il était aux prises avec des scénarios factuels contradictoires, le Conseil a été tenu d'évaluer l'orientation à prendre. Il a conclu qu'il serait préférable, et plus conforme aux objectifs du *Code*, de laisser le processus de révision amorcé depuis longtemps aboutir à sa conclusion logique, en déterminant la structure des unités de négociation habiles à négocier et en tranchant les questions de représentation syndicale résultant de la déclaration d'employeur unique déjà rendue, plutôt que d'interrompre ce processus afin de se prononcer sur la demande de révocation qui fait l'objet de la présente affaire, et dont les résultats auraient pu avoir des effets durables (ou ne pas en avoir du tout).

Ce long processus s'est terminé avec la décision du Conseil rendue le 13 février 2003. **Cette décision change radicalement les circonstances qui existaient à l'époque où la présente demande de révocation a été présentée. Une nouvelle unité de négociation a été créée; elle est le fruit d'une combinaison de deux unités existant auparavant chez Monarch Transport Inc. et Dempsey. En outre, les Teamsters sont désormais l'agent négociateur accrédité de l'unité de négociation combinée, plutôt que d'être un agent de négociation volontairement reconnu par l'employeur de l'unité qui existait précédemment chez Monarch. Par conséquent, l'unité de négociation et le statut de l'agent négociateur qui font l'objet de la présente demande de révocation n'existent plus sous la même forme que lorsque la demande a été présentée. Le Conseil estime qu'il n'y a donc aucun motif pratique ou valable à des fins de relations de travail d'instruire cette demande de révocation, compte tenu des faits qui se sont produits depuis et qui font perdre toute pertinence et viabilité à la demande**.

Pour ces motifs, la demande est rejetée.

(pages 6-7; c'est nous qui soulignons)

[29] In light of these decisions, it was clearly the Board's intention to create a single bargaining unit under a single collective agreement. While there may be some logic for deciding that since the union was now certified as the bargaining agent, the Monarch collective agreement should prevail as the basis for a collective agreement renewal, there is no corresponding logic that the terms of the private Dempsey agreement, which has no acknowledged basis under the *Code*, should defeat the existing Monarch agreement.

[29] Suivant ces décisions, il était clairement dans l'intention du Conseil de créer une seule unité de négociation assujettie à une seule convention collective. Dans une certaine mesure, la décision suivant laquelle la convention collective conclue par Monarch devrait l'emporter et constituer le point de départ du renouvellement de la convention collective puisque le syndicat est maintenant accrédité à titre d'agent négociateur est logique, mais on ne peut en dire autant de la prétention selon laquelle les modalités de l'entente privée conclue avec Dempsey, qui n'a aucun fondement reconnu sous le régime du *Code*, doivent rendre inopérante la convention collective existante conclue avec Monarch.

[30] The circumstances under which the new bargaining unit was created must also be considered in deciding whether the parties' relationship should be governed by a first collective agreement. In the first instance, the composition of the bargaining unit is different from the driver units represented by the Teamsters or the CAW. The bargaining unit now comprises owner-operators who own and drive a single vehicle as well as owner-operators who own more than one vehicle and subcontract the driving of those vehicles to other drivers. In the second instance, the terms and conditions of employment have been acknowledged as being different for each of these groups. In the third instance, the ratio of Monarch to Dempsey drivers has changed over time, with the Dempsey drivers now being the overwhelming majority.

[30] Les circonstances dans lesquelles la nouvelle unité de négociation a été créée doivent également être prises en considération pour décider si la relation entre les parties doit être gouvernée par une première convention collective. D'une part, la composition de l'unité de négociation diffère des unités de chauffeurs représentées par les Teamsters ou les TCA. L'unité de négociation comprend maintenant des propriétaires-exploitants qui sont propriétaires d'un seul véhicule, qu'ils conduisent, ainsi que des propriétaires-exploitants qui sont propriétaires de plus d'un véhicule et qui en confient l'exploitation à d'autres chauffeurs. D'autre part, on a reconnu que les conditions d'emploi diffèrent pour chacun de ces groupes. Enfin, la proportion des chauffeurs de Monarch et des chauffeurs de Dempsey a changé au fil des années, les chauffeurs de Dempsey formant aujourd'hui la grande majorité des chauffeurs.

[31] These circumstances suggest that neither the Monarch collective agreement nor the Dempsey private agreement meet the needs of the new bargaining unit. After extended involvement with these parties, the Board is also of the view that imposing either of these agreements as a renewable agreement will not overcome the parties' entrenched views or the lack of progress at previous negotiation meetings.

[31] Ces circonstances portent à croire que ni la convention collective conclue par Monarch ni l'entente privée conclue par Dempsey ne satisfont aux besoins de la nouvelle unité de négociation. Après avoir côtoyé longuement les parties en présence, le Conseil est d'avis également qu'imposer l'une ou l'autre de ces ententes en tant que convention renouvelable ne permettra pas d'assouplir les points de vue rigides des parties ou de compenser le fait qu'aucun progrès n'a été réalisé lors des rencontres de négociation antérieures.

[32] Therefore, the Board declares that the bargaining relationship created by the certification of the bargaining agent is to be defined by a new collective agreement with the consequences foreseen under the *Code* with respect to negotiation of first collective agreements.

[32] En conséquence, le Conseil déclare que la relation de négociation créée par l'accréditation de l'agent négociateur doit être définie par une nouvelle convention collective et que les conséquences prévues au *Code* concernant la négociation de premières conventions collectives doivent entrer en jeu.

[33] The Board further determines that it would be pointless and not conducive to a renewed collective bargaining relationship to require the parties to have to reapply to the Board for such a determination, and consequently, is exercising its authority under section 16(p)(viii) to declare that there is no collective agreement in existence that defines the current bargaining relationship between the union and this employer.

[34] In view of the number of notices given by the union to the employer to which the employer did not respond, the Board finds that the employer failed to meet its obligations under section 50(a) of the *Code*. However, in the interest of furthering the objectives of the *Code*, and giving the parties the benefit of a fresh start in its new collective bargaining relationship, the Board declines ordering any consequences against the employer, other than requiring that it meet and bargain in good faith with the union at a time commencing no later than November 3, 2003 and continue to do so until a collective agreement is concluded in accordance with this decision.

[35] Moreover, the Board is called upon to give effect to the objectives of the *Code* in support of freedom of association and free collective bargaining as the basis of effective industrial relations and sound labour-management relations. Therefore, the negotiation of a new collective agreement notwithstanding, the union's efforts must be sustained by the continued deduction of union dues. Accordingly, the Board orders that union dues presently deducted from Monarch drivers continue and be remitted to the union. The Board further orders that association dues, which are presently deducted from Dempsey drivers, now also be remitted to the union as the lawful representative of these employees, effective as of the date of this decision.

[33] Le Conseil en arrive à la conclusion également qu'il serait inutile et peu favorable à l'établissement d'une relation de négociation collective renouvelée d'obliger les parties à présenter une nouvelle demande au Conseil en vue d'obtenir une telle décision. Il exerce donc le pouvoir qui lui est conféré au sous-alinéa 16p)(viii) de déclarer qu'il n'existe à l'heure actuelle aucune convention collective qui définit la relation de négociation actuelle entre le syndicat et l'employeur en cause.

[34] Compte tenu du nombre d'avis que le syndicat a remis à l'employeur et auxquels ce dernier n'a pas répondu, le Conseil en arrive à la conclusion que l'employeur ne s'est pas acquitté des obligations que lui impose l'alinéa 50a) du *Code*. Toutefois, en vue de réaliser les objectifs du *Code*, et pour accorder aux parties l'avantage d'un nouveau départ dans le cadre d'une nouvelle relation de négociation, le Conseil refuse de pénaliser l'employeur et lui ordonne plutôt de rencontrer le syndicat et de négocier de bonne foi avec ce dernier à compter du 3 novembre 2003 au plus tard, et de continuer de négocier ainsi jusqu'à ce qu'une convention collective soit conclue conformément à la présente décision.

[35] En outre, le Conseil est appelé à donner effet aux objectifs du *Code* en ce qui concerne la liberté d'association et les libres négociations collectives comme fondement à l'établissement de relations de travail efficaces et de relations patronales-syndicales saines. Par conséquent, nonobstant les négociations en vue de conclure une nouvelle convention collective, il y a lieu de faire droit aux efforts du syndicat en maintenant la déduction des cotisations syndicales. En conséquence, le Conseil ordonne que les cotisations syndicales qui sont présentement déduites des salaires des chauffeurs de Monarch continuent d'être déduites et soient remises au syndicat. Le Conseil ordonne également que les cotisations syndicales qui sont présentement déduites des salaires des chauffeurs de Dempsey soient remises également au syndicat à titre de représentant légitime de ces employés, à compter de la date de la présente décision.

CASES CITED

Landtran Systems Inc. et al., [2002] CIRB no. 170

Landtran Systems Inc. et al., February 13, 2003 (CIRB LD 812)

Monarch Transport Inc., March 24, 2003 (CIRB LD 827)

AFFAIRES CITÉES

Landtran Systems Inc. et autres, [2002] CCRI n° 170

Landtran Systems Inc. et autes, 13 février 2003 (CCRI LD 812)

Monarch Transport Inc., 24 mars 2003 (CCRI LD 827)

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 16(p)(viii); 18.1; 50(a); 75(1); 97(1)(a)

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art.16p)(viii); 18.1; 50a); 75(1); 97(1)a)

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 5-03

Reasons for decision

General Teamsters, Local Union No. 362,
complainant,
and
Monarch Transport Inc. and Dempsey Freight Systems Ltd.,
respondents.

CITED AS: Monarch Transport Inc. and Dempsey Freight Systems Ltd.

Board File no.: 23573-C

Decision no. 249
October 20, 2003

Complaint filed pursuant to section 97(1) of the *Canada Labour Code, Part I.*

Unfair labour practice - Interference - Employee's personal information - Union filed a complaint alleging that the respondent employers have violated section 94(1)(a) of the *Code* by failing to provide it with an employee list, indicating correct addresses and telephone numbers for all of those employed withing the bargaining unit - In the context of the bargaining relationship, where relevant information is in the control of one party, it should be made available - Personal information can be disclosed for the purpose for which the information was obtained or compiled insofar as it was being used consistently for that purpose - As the union's request is related to its representational capacity in keeping with the objectives set out in the *Code*'s Preamble, the employer's refusal to provide the names, addresses and home telephone numbers of employees in the bargaining unit constitutes interference in the union's capacity to represent them - The employer is ordered to provide the information to the union.

A panel of the Board comprised of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson, decided the above-mentioned complaint based on the parties' written submissions and a conference call held on September 4, 2003.

Motifs de décision

Section locale 362 de la Fraternité internationale des Teamsters (General Teamsters),
plaignante,
et
Monarch Transport Inc. et Dempsey Freight Systems Ltd.,
intimées.

CITÉ: Monarch Transport Inc. et Dempsey Freight Systems Ltd.

Dossier du Conseil: 23573-C

Décision n° 249
le 20 octobre 2003

Plainte déposée en vertu du paragraphe 97(1) du *Code canadien du travail, Partie I.*

Pratique déloyale de travail - Ingérence - Renseignements personnels sur les employés - Le syndicat a déposé une plainte alléguant que les employeurs intimés ont contrevenu à l'alinéa 94(1)a) du *Code* en ne lui fournissant pas une liste des employés comprenant les adresses et les numéros de téléphone exacts de tous ceux qui sont membres de l'unité de négociation - Dans le contexte d'une relation de négociation, lorsqu'une partie détient des renseignements pertinents, elles doit les communiquer - Les renseignements personnels peuvent être communiqués pour des fins compatibles avec celles auxquelles ils ont été recueillis ou compilés dans la mesure où ils sont utilisés pour cette même fin - Puisque la demande du syndicat est liée à sa capacité de représentation, ce qui est conforme aux objectifs énoncés dans le Préambule du *Code*, le refus de l'employeur de lui communiquer les noms, adresses et numéros de téléphone personnels des employés membres de l'unité de négociation constitue une ingérence qui nuit à la capacité du syndicat de représenter ces employés - Le Conseil ordonne à l'employeur de fournir ces renseignements au syndicat.

Un banc du Conseil composé de M[e] Michele A. Pineau, Vice-présidente, a tranché la plainte mentionnée en rubrique en se fondant sur les observations écrites des parties et sur une conférence téléphonique tenue le 4 septembre 2003.

Appearances

Mr. Clayton H. Cook for the General Teamsters, Local Union No. 362;
Mr. Michael W. Hunter, Q.C. for Monarch Transport Inc., and Dempsey Freight Systems Ltd.

These reasons for decision were written by Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson.

I - Nature of the Complaint

[1] General Teamsters, Local Union No. 362 (the union) filed a complaint under section 97(1)(a) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*) alleging that Monarch Transport Inc. and Dempsey Freight Systems Ltd. (the employer) have violated section 94(1)(a) of the *Code* by failing to provide it with an employee list, indicating correct addresses and telephone numbers for all of those employed within the bargaining unit. These requests were made in writing on February 18, February 21 and March 6, 2003 and verbally in March 2003.

[2] The union requests this information so that it might contact those employees to arrange meetings and determine employee concerns for bargaining and for representation purposes.

[3] So far, the employer has refused to comply with this request for the following reasons. It disputes the union's status to represent these employees, because (a) the employees of Dempsey Freight Systems Ltd. never signed cards or voted for representation by the union; and (b) the employees of Monarch Transport Inc. have expressed the wish not to be represented by the union, in that there is still an unresolved revocation application before the Board with respect to this unit. Therefore, the employer takes the position that it is not prepared to voluntarily disclose personal information about employees where in its opinion the employees and the union are adverse in interest.

[4] The employer further invokes the *Personal Information Protection and Electronic Documents Act* (S.C. 2000, c. 5) as prohibiting the disclosure of personal information without the knowledge and consent of individual employees. Finally, the employer argues that such information should be obtained

Ont comparu

M[e] Clayton H. Cook, pour la section locale 362 de la Fraternité internationale des Teamsters (General Teamsters);
M[e] Michael W. Hunter, c.r., pour Monarch Transport Inc. et Dempsey Freight Systems Ltd.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M[e] Michele A. Pineau, Vice-présidente.

I - Nature de la plainte

[1] La section locale 362 de la Fraternité internationale des Teamsters (General Teamsters) (le syndicat), a déposé une plainte fondée sur l'alinéa 97(1)a) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*) alléguant que Monarch Transport Inc. et Dempsey Freight Systems Ltd. (l'employeur) ont contrevenu à l'alinéa 94(1)a) du *Code* en ne lui fournissant pas une liste des employés comprenant les adresses et les numéros de téléphone exacts de tous ceux qui sont membres de l'unité de négociation. Le syndicat avait demandé cette liste par écrit les 18 et 21 février ainsi que le 6 mars 2003 et l'avait aussi demandée de vive voix en mars 2003.

[2] Le syndicat a besoin de ces renseignements pour pouvoir communiquer avec ces employés afin d'organiser des assemblées et de déterminer leurs intérêts à des fins de négociation et de représentation.

[3] Jusqu'à présent, l'employeur a refusé d'accéder à cette demande pour les raisons suivantes: il conteste la compétence du syndicat pour représenter les employés en question parce que a) les employés de Dempsey Freight Systems Ltd. n'ont jamais signé de cartes d'adhésion ni voté en faveur de la représentation par le syndicat et b) les employés de Monarch Transport Inc. ont exprimé le désir de ne pas être représentés par le syndicat, étant donné que le Conseil est toujours saisi d'une demande de révocation à l'égard de l'unité de négociation visée. L'employeur n'est donc pas disposé à divulguer de plein gré des renseignements personnels sur les employés puisqu'il estime que son personnel et le syndicat ont des intérêts opposés.

[4] L'employeur soutient en outre que la *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques* (L.C. 2000, ch. 5) interdit la communication de renseignements personnels à l'insu et sans le consentement des employés pris individuellement. Enfin, il fait valoir que ces

through the collective bargaining process or by filing a grievance pursuant to the collective agreement. Alternatively, the employer states that it would be prepared to disclose the names and addresses of employees, if the union obtained a consent from each employee.

[5] The union replies that its bargaining status was resolved in Board decision *Monarch Transport Inc.*, March 24, 2003 (CIRB LD 827) whereby the Board dismissed the application for revocation. Furthermore, the union has now been recognized as the bargaining agent for the employees of the common employer Monarch Transport Inc. and Dempsey Freight Systems Ltd. Accordingly, there is no basis to support the employer's argument that the union is adverse in interest to the employees it represents.

[6] The union provided a series of cases from labour relations boards from across Canada, which have found that an employer violates the union's representational rights when it refuses to provide employee names, addresses and telephone numbers.

[7] The union further argues that the *Personal Information Protection and Electronic Documents Act* and similar legislation provide that the names, home addresses and telephone numbers of individual employees are basic personal information necessary to establish and maintain an employment relationship, and as such, may be disclosed for purposes that are consistent with the purposes for which the information was collected. The union takes the view that disclosure of the information to the bargaining agent is essential to maintaining good labour relations and the proper representation of employees within the employment relationship.

II - Analysis and Decision

[8] In response to the employer's first objection that a revocation application is still pending before the Board, the Board issued *Monarch Transport Inc.*, *supra*, dismissing this application. Therefore, this question is now moot and need not be considered further.

[9] In response to the employer's second objection that the union does not represent the interests of the employees in the bargaining unit or is adverse in

renseignements devraient être obtenus par la négociation collective ou par le dépôt d'un grief conformément à la convention collective. Subsidiairement, il déclare qu'il serait disposé à divulguer les noms et adresses de ses employés si le syndicat obtenait le consentement de chacun d'entre eux.

[5] Le syndicat réplique que sa qualité d'agent négociateur a été confirmée par la décision du Conseil de rejeter la demande de révocation dans l'affaire *Monarch Transport Inc.*, 24 mars 2003 (CCRI LD 827). Le syndicat est désormais reconnu à titre d'agent négociateur des employés de l'employeur commun Monarch Transport Inc. et Dempsey Freight Systems Ltd. Rien n'appuie donc l'argument de l'employeur selon lequel les intérêts du syndicat sont contraires à ceux des employés qu'il représente.

[6] Le syndicat a invoqué une série de décisions rendues par des commissions canadiennes des relations du travail selon lesquelles lorsque l'employeur refuse de fournir les noms, adresses et numéros de téléphone de ses employés à un syndicat, il porte atteinte aux droits de représentation de celui-ci.

[7] Le syndicat affirme aussi que la *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques* et des lois analogues prévoient que le nom, l'adresse personnelle et le numéro de téléphone de chaque employé sont des renseignements personnels de base indispensables à l'établissement et au maintien d'une relation d'emploi et qu'ils peuvent donc être communiqués pour des fins compatibles avec celles auxquelles ils ont été recueillis. Le syndicat est d'avis que la communication de ces renseignements à l'agent négociateur est essentielle au maintien de bonnes relations du travail et à la représentation adéquate des employés dans le cadre de la relation d'emploi.

II - Analyse et décision

[8] En réponse à la première objection de l'employeur, à savoir qu'une demande de révocation est encore en instance devant lui, le Conseil a rendu la décision *Monarch Transport Inc.*, précitée, dans laquelle il rejette cette demande. La question n'est donc plus pertinente et il n'est plus nécessaire de s'y attarder.

[9] Par ailleurs, la deuxième objection de l'employeur (le syndicat ne représenterait pas les intérêts des employés membres de l'unité de négociation ou ses

interest, this statement cannot be sustained in light of the Board's decision in *Landtran Systems Inc. et al.*, February 13, 2003 (CIRB LD 812), and order no. 8448-U whereby the union was certified as the bargaining agent of the employees of Monarch Transport Inc. and Dempsey Freight Systems Ltd. as a common employer.

[10] The union invokes the following provisions of the *Code* in support of its complaint:

> 94.(1) No employer or person acting on behalf of an employer shall
>
> (a) participate in or interfere with the formation or administration of a trade union or the representation of employees by a trade union;

[11] In a nutshell, the union's argument is that the refusal to disclose employees' personal information is an interference with its representation of employees as the certified bargaining agent. To put this issue into perspective, a review of previous decisions in various jurisdictions is a useful starting point for the Board's analysis of the facts of the present case.

[12] In *Atomic Energy of Canada Limited*, [2001] CIRB no. 110, the union filed a complaint alleging that the employer's refusal to provide the union with information regarding salary increases and promotions was in violation of its duty to bargain in good faith under section 50(a) of the *Code*. In that case, the employer's refusal was based in part on a long history of personal information, whereby the specific amount of salary received by each individual had always been kept confidential. The employer argued that the union could obtain this information voluntarily from its members. The employer also argued that the *Access to Information Act* and the *Privacy Act* precluded release of the requested information.

[13] The Board found that the employer was not bound by the provisions of the *Access to Information Act* and the *Privacy Act*. The Board did however review the essence of the complaint and considered the policy and principles governing statutory exceptions to the disclosure of personal information under privacy legislation and how these could serve as guidelines for disclosure under the *Code*. The Board took the view

intérêts seraient contraires aux leurs) ne tient pas en raison de la décision du Conseil dans l'affaire *Landtran Systems Inc. et al.*, 13 février 2003 (CCRI LD 812) et de l'ordonnance n° 8448-U accréditant le syndicat à titre d'agent négociateur des employés de Monarch Transport Inc. et Dempsey Freight Systems Ltd. en tant qu'employeur unique.

[10] Le syndicat invoque l'alinéa 94(1)a) du *Code* à l'appui de sa plainte:

> 94.(1) Il est interdit à tout employeur et à quiconque agit pour son compte:
>
> a) de participer à la formation ou à l'administration d'un syndicat ou d'intervenir dans l'une ou l'autre ou dans la représentation des employés par celui-ci.

[11] En somme, le syndicat soutient que le refus de l'employeur de lui communiquer les renseignements personnels concernant ses employés constitue une ingérence dans la représentation de ces travailleurs par l'agent négociateur accrédité. Pour ramener la question à ses véritables dimensions, l'examen de décisions antérieures de différents tribunaux administratifs est pour le Conseil un point de départ utile pour l'analyse des faits en l'espèce.

[12] Dans *Énergie atomique du Canada Limitée*, [2001] CCRI n° 110, le syndicat avait déposé une plainte alléguant que le refus de l'employeur de lui communiquer des renseignements au sujet des augmentations salariales et des promotions constituait un manquement à son devoir de négocier de bonne foi en vertu de l'alinéa 50a) du *Code*. Dans cette affaire, le refus de l'employeur était notamment basé sur l'existence de longue date, dans son entreprise, d'une culture de protection des renseignements personnels faisant que les salaires individuels n'étaient jamais divulgués. L'employeur a soutenu que le syndicat pouvait s'adresser directement à ses membres pour obtenir les renseignements demandés. Il a aussi soutenu que la *Loi sur l'accès à l'information* et la *Loi sur la protection des renseignements personnels* l'empêchaient de fournir les renseignements demandés.

[13] Le Conseil a conclu que l'employeur n'était pas lié par les dispositions de la *Loi sur l'accès à l'information* et de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, mais il a quand même étudié la plainte sur le fond et examiné la politique et les principes applicables aux exceptions prévues par la loi en ce qui concerne la communication de renseignements personnels en vertu des textes législatifs sur la vie

that the disclosure of employee information to the union was necessary to allow for the proper administration of the collective agreement (see paragraph 19 in *Atomic Energy of Canada Limited*, *supra*). The Board was of the view that in the context of the bargaining relationship, where relevant information is in the control of one party, it should be made available to the other (see paragraph 23 in *Atomic Energy of Canada Limited*, *supra*).

[14] As well, the Board decided that personal information could be disclosed for the purpose for which the information was obtained or compiled insofar as it was being used consistently for that purpose (see paragraph 24 in *Atomic Energy of Canada Limited*, *supra*). As the employer was clearly obligated to maintain salary information for employment purposes, it was appropriate to share such information with the union. Finally, the Board found that the employer's failure to disclose salary information impeded the union's ability to bargain and its ability to fairly represent all of its members during the life of the collective agreement (see paragraphs 43, 45 and 46 in *Atomic Energy of Canada Limited*, *supra*).

[15] A similar issue came before the Public Service Staff Relations Board (PSSRB) in *Public Service Alliance of Canada and Treasury Board*, [1996] C.P.S.S.R.B. No. 30. In that case, the union sought the information in order to make representations concerning a lay-off under the federal Workforce Adjustment Directive and an agreement in principle of May 30, 1995. The employer refused to disclose employee information on the sole basis of the *Privacy Act*. The PSSRB upheld the union's complaint and directed the employer to provide the information, on the basis that the employer's privacy concerns could not be used as a barrier to prevent the flow of information to the union in respect of the exercise of its statutory responsibility to represent employees in the bargaining unit.

privée et la façon dont cette politique et ces principes pourraient servir de lignes directrices pour la divulgation de renseignements en vertu du *Code*. Le Conseil a conclu que la communication au syndicat des renseignements personnels concernant les employés était indispensable pour assurer une administration adéquate de la convention collective (voir le paragraphe 19 d'*Énergie atomique du Canada Limitée*, précitée). Le Conseil estimait en effet que, dans le contexte d'une relation de négociation, lorsqu'une partie détient des renseignements pertinents, elle doit les communiquer à l'autre (voir le paragraphe 23 d'*Énergie atomique du Canada Limitée*, précitée)

[14] Le Conseil a aussi conclu que les renseignements personnels pouvaient être divulgués pour les fins auxquelles ils avaient été recueillis ou préparés, dans la mesure où ils seraient utilisés essentiellement pour la même fin (voir le paragraphe 24 d'*Énergie atomique du Canada Limitée*, précitée). Comme l'employeur était clairement tenu de conserver des renseignements sur les salaires pour fins d'emploi, il était judicieux qu'il les communique au syndicat. Enfin, le Conseil a conclu que le refus de l'employeur de divulguer les renseignements sur les salaires compromettait la capacité du syndicat de négocier et de représenter tous ses membres de manière juste durant la période de validité de la convention collective (voir les paragraphes 43, 45 et 46 d'*Énergie atomique du Canada Limitée*, précitée).

[15] La Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP) a été saisie d'une question analogue dans l'affaire *Public Service Alliance of Canada and Treasury Board*, [1996] C.P.S.S.R.B. No. 30. Dans cette affaire, le syndicat demandait les renseignements contestés afin de pouvoir présenter des observations concernant un licenciement aux termes de la Directive sur le réaménagement des effectifs du gouvernement fédéral et d'un accord de principe conclu le 30 mai 1995. L'employeur a refusé de communiquer les renseignements personnels concernant les fonctionnaires en se fondant uniquement sur la *Loi sur la protection des renseignements personnels*. La CRTFP a accueilli la plainte du syndicat et a ordonné à l'employeur de fournir les renseignements demandés parce qu'il n'avait pas le droit d'invoquer ses préoccupations au sujet des questions de protection des renseignements personnels pour empêcher la communication des renseignements requis par le syndicat pour s'acquitter convenablement de sa responsabilité, aux termes de la loi, de représenter les membres de l'unité de négociation.

[16] In *Co-Fo Concrete Forming Construction Limited*, [1987] OLRB Rep. Sept. 1213, the Ontario Labour Relations Board dealt with the employer's refusal to provide the union with the names, addresses, telephone numbers and hourly rates of its employees. It considered that the failure to provide employee information as requested by the union amounted to a refusal to recognize the bargaining authority of the union:

> 27. In our view, a most significant feature of the parties' bargaining from the perspective of section 40a was the employer's refusal, when asked, to provide the union with the names, addresses, telephone numbers and hourly rates of the employees in the bargaining unit it represented.
>
> 28. A trade union's entitlement to the names and hourly rates of employees in the bargaining unit for which it is negotiating is well settled: *DeVilbiss (Canada) Limited*, [1976] OLRB Rep. Mar. 49; *Radio Shack*, [1979] OLRB Rep. Dec. 1220 (jud. rev. denied, in *Re Tandy Electronics Ltd. and United Steelworkers of America et al.* (1980), 30 O.R. (2d) 29, 80 CLLC 14, 017 (Ont. Div. Ct.), leave to appeal to Ontario Court of Appeal refused March 10, 1980); *Globe Spring & Cushion Co. Ltd.*, [1982] OLRB Rep. Sept. 1303; *Northwest Merchants Ltd.*, [1983] OLRB Rep. July 1138, 83 CLLC 16, 055; *Consolidated Bathurst Packaging Ltd.*, [1983] OLRB Rep. Sept. 1411; *The Windsor Star*, [1983] OLRB Rep. Dec. 2147; *The Ontario Cancer Treatment and Research Foundation (Thunder Bay Clinic)*; [1985] OLRB Rep. May 705; and, *Forintek Canada Corp.*, [1986] OLRB Rep. Apr. 453. Once certified with respect to a bargaining unit, a trade union is the exclusive bargaining agent of and for **all** of the employees who fall within that unit from time to time, not just the employees who wish to be represented by it. With that right comes the obligation to fairly represent **all** employees in the bargaining unit, both in collective bargaining and in the administration of any collective agreement. It necessarily follows that it has both the right and the need to know the names and existing terms and conditions of employment of each of those employees.
>
> 29. The cases cited in the preceding paragraph do not expressly deal with requests for the addresses and telephone numbers of employees in the bargaining unit. The principles on which those decisions were based, however, support a union bargaining agent's entitlement to that sort of information as well. In *Globe Spring & Cushion Co. Ltd.*, *supra*, the Board cited with approval the observation of the British Columbia Labour Relations Board in *Noranda Metal Industries Limited*, [1975] 1 Can. LRBR 145 at 165 that:
>
> "... one would hardly say that an employer who deliberately withheld factual data which a union needed to intelligently appraise a proposal on the bargaining table was making 'every reasonable effort to conclude a collective agreement'."

[16] Dans *Co-Fo Concrete Forming Construction Limited*, [1987] OLRB Rep. Sept. 1213, la Commission des relations de travail de l'Ontario s'est prononcée sur le refus de l'employeur de fournir au syndicat les noms, adresses, numéros de téléphone et taux de salaire horaires de ses employés. Elle a conclu que le refus de communiquer les renseignements demandés par le syndicat équivalait à un refus de reconnaître la qualité d'agent négociateur du syndicat:

> 27. À notre avis, un des aspects les plus importants de la négociation entre les parties du point de vue de l'alinéa 40a) était le refus de l'employeur d'accéder à la demande du syndicat de lui fournir les noms, adresses, numéros de téléphone et taux de salaire horaires des employés membres de l'unité de négociation que celui-ci représentait.
>
> 28. Le droit d'un syndicat d'obtenir les noms et les taux horaires des membres de l'unité de négociation pour lesquels il négocie est bien établi: *DeVilbiss (Canada) Limited*, [1976] OLRB Rep. March 49; *Radio Shack*, [1979] OLRB Rep. Dec. 1220 (rév. jud. rejetée, *Re Tandy Electronics Ltd., and United Steelworkers of America et al.* (1980), 30 O.R. (2d) 29, 80 CLLC 14,017 (Cour div. de l'Ont.), demande d'interjeter appel devant la Cour d'appel de l'Ontario refusée le 10 mars 1980); *Globe Spring & Cushion Co. Ltd.*, [1982] OLRB Rep. Sept. 1303; *Northwest Merchants Ltd.*, [1983] OLRB Rep. July 1138, 83 CLLC 16,055; *Consolidated Bathurst Packaging Ltd.*, [1983] OLRB Rep. Sept. 1411; *The Windsor Star*, [1983] OLRB Rep. Dec. 2147; *The Ontario Cancer Treatment and Research Foundation (Thunder Bay Clinic)*; [1985] OLRB Rep. May 705; *Forintek Canada Corp.*, [1986] OLRB Rep. Apr. 453. Lorsqu'un syndicat est accrédité à l'égard d'une unité de négociation, il devient l'agent négociateur exclusif de **tous** les employés qui en sont membres de temps à autre et non pas seulement de ceux qui désirent être représentés. Ce droit est accompagné de l'obligation de représenter équitablement **tous** les employés qui font partie de l'unité de négociation, en ce qui a trait tant à la négociation collective qu'à l'administration d'une convention collective. Il s'ensuit nécessairement que le syndicat a à la fois le droit et le besoin de connaître le nom et les conditions d'emploi de chacun de ces employés.
>
> 29. Les décisions citées au paragraphe précédent ne portent pas expressément sur des demandes visant à obtenir les adresses et les numéros de téléphone des employés membres de l'unité de négociation. Les principes sur lesquels ces décisions sont fondées, toutefois, sont aussi favorables à la reconnaissance du droit de l'agent négociateur d'obtenir ce genre de renseignements. Dans l'affaire *Globe Spring & Cushion Co. Ltd.*, précitée, la Commission a cité et approuvé l'observation de la Commission des relations de travail de la Colombie-Britannique dans la décision *Canadian Ass'n of Industrial, Mechanical & Allied Workers and Noranda Metal Industries Ltd.*, [1975] 1 Can LRBR 145, à la p. 165, selon laquelle:
>
> «On ne saurait guère prétendre qu'un employeur qui a délibérément refusé de fournir à un syndicat des renseignements factuels dont celui-ci avait besoin pour évaluer intelligemment une proposition à la table de négociation faisait «tous les efforts raisonnables pour conclure une convention collective.»

In *Consolidated Bathurst Packaging Ltd.*, *supra*, the Board observed that:

"A bargaining agent can claim entitlement to information necessary for it to reach informed decisions and thereby to perform effectively its statutory responsibilities."

In making informed decisions and effectively performing its statutory responsibilities, information from the employees it represents can be as important to the trade union as the information the employer supplies. A trade union may need to communicate with some or all of the employees in the bargaining unit, including non-members of the union, in order to properly represent their interests: to get their input, to verify information supplied by the employer or to give notice of a strike or ratification vote (see ss. 72(4), (5) and (6) of the Act), for example. Information about how bargaining unit employees can be contacted is, thus, information to which the union is *prima facie* entitled.

30. It is hard to imagine what employer interest in such information could outbalance the union's interest in the addresses and telephone numbers of the persons for whom it has the right and obligation to act as agent. In any event, it is unnecessary to speculate about whether there are some kinds of needed information which an employer in entitled to withhold because of countervailing interests: this employer identified no such purported countervailing interest, nor did it deny having any of the information sought - it simply presumed to make its own assessment of the union's need for the information. It is not for an employer to assess how much such information is or is not needed by its employees' exclusive bargaining agent in order to properly represent those employees in bargaining. Having regard to the analysis in the decisions cited earlier, the employer's failure to comply with the union's request for the names, addresses, telephone numbers and wage rates of employees in the bargaining unit amounts to a "failure of the respondent to make reasonable ... efforts to conclude a collective agreement" within the meaning of subparagraph (c) of subsection 40a(2) of the Act and, even more fundamentally, also constitutes a "refusal of the employer to recognize the bargaining authority of the trade union" within the meaning of subparagraph (a)

31. If there can be a case in which a process of collective bargaining characterized by refusal of the employer to recognize the bargaining authority of a trade union can be described otherwise than as unsuccessful, this is certainly not that case. This employer's very serious impropriety in failing to give the trade union information to which it was entitled was by no means an isolated instance of circumstances of the sort to which section 40a was meant to respond.

(pages 1222-1223)

[17] The Ontario Board took a similar position in *The Millcroft Inn Limited*, [2000] OLRB Rep. July/August 665, and found that the employer's refusal to provide

Dans *Consolidated Bathurst Packaging Ltd.*, précitée, la Commission a écrit:

«Un agent négociateur peut déclarer avoir droit aux renseignements dont il a besoin pour prendre des décisions éclairées et ainsi s'acquitter efficacement des responsabilités que la loi lui impose.»

Pour prendre des décisions éclairées et s'acquitter efficacement des responsabilités que la loi lui impose, les renseignements que le syndicat obtient des employés qu'il représente peuvent être aussi importants pour lui que ceux qui lui sont fournis par l'employeur. Le syndicat peut avoir besoin de communiquer avec la totalité ou une partie des employés compris dans l'unité de négociation, notamment des employés qui ne sont pas membres du syndicat, pour, par exemple, défendre adéquatement leurs intérêts, obtenir leur opinion, confirmer des renseignements fournis par l'employeur ou leur signifier un avis de grève ou de tenue d'un scrutin de ratification (voir les paragraphes 72(4), (5) et (6) de la Loi). Les renseignements permettant de joindre les membres de l'unité de négociation sont donc des renseignements auxquels le syndicat a droit, à première vue.

30. Il est difficile de s'imaginer quel intérêt de l'employeur pour ces renseignements pourrait l'emporter sur l'intérêt du syndicat d'obtenir les adresses et les numéros de téléphone des personnes qu'il a le droit et l'obligation de représenter. Quoi qu'il en soit, il est inutile de se demander s'il existe des sortes de renseignements dont le syndicat a besoin et que l'employeur a le droit de refuser de lui communiquer en raison d'intérêts équivalents qui l'en empêchent puisque l'employeur ici n'a précisé aucun soi-disant intérêt équivalent et n'a pas non plus nié détenir tout renseignement demandé; il a simplement pris la liberté de déterminer lui-même si le syndicat avait besoin de ces renseignements. Ce n'est pas à lui de déterminer de combien de renseignements de ce genre l'agent négociateur exclusif de ses employés a besoin pour les représenter adéquatement à la table de négociation. Compte tenu de l'analyse qui figure dans les décisions citées plus haut, le refus de l'employeur d'accéder à la demande du syndicat de lui fournir les noms, adresses, numéros de téléphone et taux de salaire des employés membres de l'unité de négociation équivaut à un «refus de l'intimé de faire tous les efforts raisonnables pour conclure une convention collective», au sens de l'alinéa 40a(2)c) de la Loi, voire, plus fondamentalement encore, à un «refus de l'employeur de reconnaître la qualité d'agent négociateur du syndicat» au sens de l'alinéa a).

31. S'il existe une affaire dans laquelle une manœuvre de négociation collective caractérisée par le refus de l'employeur de reconnaître la qualité d'agent négociateur d'un syndicat peut être décrite autrement que comme un échec, ce n'est certainement pas celle-ci. Le refus de cet employeur de fournir au syndicat les renseignements auxquels il avait droit est une faute très grave et ne constitue certainement pas un exemple isolé d'une situation du type de celle que l'article 40a a été conçu pour contrer.

(pages 1222-1223; traduction)

[17] La Commission des relations de travail de l'Ontario a adopté une position semblable dans *The Millcroft Inn Limited*, [2000] OLRB Rep. July/August

the union with the names, addresses, telephone numbers and hourly rates of its employees interfered with the union's representation of employees, and thus constituted an unfair labour practice, in violation of section 70 of the *Labour Relations Act, 1995*, S.O. 1995, c. 1, Sch. A, the provincial equivalent of section 94(1)(a) of the *Code*.

[18] The Ontario Board reviewed the certified union's rights with respect to the legislation itself and its statutory obligations arising from *Weber* v. *Ontario Hydro*, [1995] 2 S.C.R. 929:

> 17. What needs to be done in this case is to determine in the first instance whether the employer's refusal to give the union the names, addresses and telephone numbers of the employees amounts to interference in the union's capacity to represent them. If that is factually so, then there is a second inquiry: is there a sound business purpose which would counterbalance the adverse impact upon the union's capacity to represent the employees?
>
> 18. What is the union's interest in having the names, addresses and telephone numbers of the employees, and is that a *bona fide* labour relations interest? It wishes to have the information so as to be able to communicate easily and readily with the employees it represents in its bargaining unit. It could, arguably, obtain the information as a concession from the employer at collective bargaining, which is due to occur this fall, and it could seek to have the information updated periodically under an agreed provision of the forthcoming collective agreement to be concluded between the parties. Must it wait for that to occur, or does it have a right under the Act to that information for legitimate labour relations reasons at this stage, without a provision to that effect in the collective agreement?
>
> 19. Rights in labour relations are acquired in two primary ways: under the Act and by agreement in collective bargaining. The rights acquired under each regime are different in quality. The rights under the Act are enabling in character. They provide the basis upon which a collective bargaining relationship can be established and maintained. They create the foundation upon which the edifice of the relationship is built. The substantive rights which a union secures for itself and the employees in a collective agreement are of different sort. They are substantive entitlements which advance the interests of employees. They are the outcome of the exercise of the enabling rights protected under the Act. Thus, for example, union rights to sit on joint employer-employee committees, to be consulted in planning decisions, to raise grievances, to be present before, at or after disciplinary inquiries, these are the kinds of rights which a union can negotiate with an employer in a collective agreement. They are substantive rights to which the union has no entitlement, other than through the employer's agreement. In contrast, the basic rights, those protected by the Act, are not dependent upon the employer's consent. They exist independently. Their purpose is to ensure that a union is able

665, en concluant que le refus de l'employeur de fournir au syndicat les noms, adresses, numéros de téléphone et salaires de ses employés constituait une intervention dans la représentation de ceux-ci par le syndicat, et, par conséquent, une pratique déloyale de travail aux termes de l'article 70 de *Relations de travail (Loi de 1995 sur les)*, L.O. 1995, c. 1, ann. A, l'équivalent ontarien de l'alinéa 94(1)a) du *Code*.

[18] La Commission des relations de travail de l'Ontario a examiné les droits de l'agent négociateur accrédité, tant du point de vue de la loi elle-même que de celui des obligations découlant de l'arrêt *Weber* c. *Ontario Hydro*, [1995] 2 R.C.S. 929:

> 17. En l'espèce, il faut commencer par déterminer si le refus de l'employeur de donner au syndicat les noms, adresses et numéros de téléphone des employés constitue une ingérence qui compromet la capacité du syndicat de représenter ceux-ci. Si c'est de fait le cas, une deuxième question s'impose: l'employeur a-t-il une bonne raison liée à l'exploitation qui compenserait cette atteinte à la capacité du syndicat de représenter les employés?
>
> 18. Pourquoi le syndicat tient-il à obtenir les noms, adresses et numéros de téléphone des employés, et est-ce justifié pour les relations du travail? Il veut ces renseignements pour pouvoir communiquer rapidement et aisément avec les employés qu'il représente, les membres de l'unité de négociation. Il pourrait probablement les obtenir de l'employeur, comme concession dans le cadre des négociations qui sont censées commencer cet automne, et il pourrait tenter de les faire mettre à jour périodiquement en négociant une clause à cet effet dans la convention collective que les parties vont conclure. Doit-il attendre jusque-là ou a-t-il le droit, en vertu de la loi, d'obtenir ces renseignements pour des raisons légitimes de relations du travail dès cette étape, sans que la convention collective contienne une disposition à cet effet?
>
> 19. Dans le domaine des relations du travail, les droits sont acquis essentiellement de deux façons, soit en vertu de la Loi, soit en vertu d'une entente négociée collectivement. Les droits acquis de chaque façon sont de qualité différente. Ceux qui sont acquis en vertu de la loi sont habilitants; ils fixent la base sur laquelle une relation de négociation collective peut être établie et maintenue et à partir de laquelle on bâtit cette relation. Les droits exprès qu'un syndicat obtient pour lui-même et pour les employés dans une convention collective sont de nature différente, car ils sont conçus expressément pour défendre les intérêts des employés et résultent de l'exercice des droits habilitants protégés par la Loi. Ainsi, les droits du syndicat de faire partie des comités mixtes employeur-employés, d'être consulté dans les décisions de planification, de présenter des griefs, d'être présent dans les enquêtes disciplinaires ou avant et après ces enquêtes sont le genre de droits que le syndicat peut négocier avec l'employeur dans une convention collective. Ce sont des droits exprès que le syndicat n'aurait pas si l'employeur n'y consentait pas. Par contre, les droits fondamentaux, ceux qui sont protégés par la Loi, ne dépendent pas du consentement de l'employeur. Ils existent

to meet its statutory obligations, particularly its duty to represent employees in a fair and effective manner.

20. What then are a union's statutory obligations once it has bargaining rights for a group of employees? The obligations are considerable and, in light of the decision in *Weber* v. *Ontario Hydro* (1995), 125 D.L.R. (4th) 583 (S.C.C.), and the decisions which flow from it, those obligations are expanding into areas not previously anticipated. Once workers are covered by a collective agreement, many of their individual rights must now be exercised through their union and the grievance procedure it negotiates with the employer, and not through the ordinary courts.

(*The Millcroft Inn Limited*, *supra*, page 188-189)

[19] *The Millcroft Inn Limited*, *supra*, is significant in that it comments on the union's right to obtain employee information not only within the context of collective bargaining but generally outside the bargaining process:

26. What is apparent from the examples of the union's obligations to the employees in its bargaining unit, even during those times when it is not involved in the negotiation of a collective agreement, is that the union has a duty to represent the employees fairly and in a manner which is not arbitrary or discriminatory. What is also apparent is that, if the union is to fulfil that duty, it must be able to communicate directly with each employee it represents.

...

29. The relevance of this reference to the expanded jurisdiction of arbitrators brought about by the *Weber* decision, and the cases which have followed it, is that the union has a very wide obligation to protect the legal interests of the employees vis-à-vis the employer in the bargaining unit it represents. For the union to be able to fulfil that obligation it must be able to communicate with the employees. Having their names, addresses and telephone numbers will considerably ease their difficulties in doing so.

30. The employer sees no contradiction in it having the names, addresses and telephone numbers of employees and yet advancing a right of privacy concerning that information in relation to the union. The employer and the union are equal bargaining partners in their collective relationship. The employer is in no more preferential position in relation to the employees than is the union in the context of their collective bargaining relationship. In that context, the employer is not entitled to greater rights in relation to the employees than is the union. To the extent that the employer is entitled to know the names, addresses and telephone numbers of the employees, i.e. to the extent that their privacy rights to that information are

indépendamment, et leur objet est de permettre au syndicat de s'acquitter de ses obligations légales, notamment de son devoir de représenter les employés avec justice et efficacité.

20. Quelles sont donc les obligations légales du syndicat une fois qu'il a obtenu le droit de négocier collectivement pour un groupe d'employés? Ses obligations sont très nombreuses et, compte tenu de l'arrêt *Weber* c. *Ontario Hydro* (1995), 125 D.L.R. (4th) 583, [1995] 2 R.C.S. 929, 183 N.R. 241, 95 CLLC 210-027, 30 Admin. L.R. (2d) 1, 12 C.C.E.L. (2d) 1, 82 O.A.C. 321 et des décisions qui en découlent, elles englobent maintenant des domaines qui n'avaient pas été prévus. Une fois que les travailleurs sont protégés par une convention collective, une grande partie de leurs droits individuels doivent être exercés par l'intermédiaire de leur syndicat dans le contexte de la procédure de règlement des griefs qu'il négocie avec l'employeur, plutôt que devant les tribunaux.

(*The Millcroft Inn Limited*, précité, pages 188-189; traduction)

[19] *The Millcroft Inn Limited*, précité, est importante en raison des observations qu'il contient sur le droit des syndicats d'obtenir des renseignements au sujet des employés non seulement dans le contexte de la négociation collective, mais aussi de façon générale en dehors du processus de négociation:

26. Ce qui est evident dans ces exemples des obligations des syndicats vis-à-vis des employés membres de leurs unités de négociation, même quand ils ne sont pas en train de négocier une convention collective, c'est que le syndicat a le devoir de représenter les employés avec justice et d'une façon qui n'est ni arbitraire, ni discriminatoire. Il est évident aussi que, pour que le syndicat puisse s'acquitter de ce devoir, il doit être en mesure de communiquer directement avec chacun des employés qu'il représente.

...

29. La pertinence de cette allusion à la compétence accrue des arbitres résultant de l'arrêt *Weber* et des décisions qui l'ont suivi, c'est que le syndicat a une obligation très étendue de protéger vis-à-vis de l'employeur les intérêts légaux des employés qui font partie de l'unité de négociation qu'il représente. Pour que le syndicat puisse s'acquitter de cette obligation, il doit être en mesure de communiquer avec les employés, et il lui est beaucoup plus facile de le faire s'il a leurs noms, adresses et numéros de téléphone.

30. L'employeur ne voit rien de contradictoire à ce qu'il ait les noms, adresses et numéros de téléphone de ses employés tout en se réclamant d'un droit à la confidentialité de ces renseignements vis-à-vis du syndicat. Pourtant, l'employeur et le syndicat sont des partenaires égaux dans leur relation de négociation collective. La position de l'employeur par rapport aux employés n'est pas meilleure que celle du syndicat dans le contexte de leur relation de négociation collective. Dans ce contexte, l'employeur n'a pas plus de droits que le syndicat vis-à-vis des employés. Dans la mesure où l'employeur a le droit de connaître leurs noms, adresses et numéros de téléphone, autrement dit, dans la mesure où il est contrevenu à

compromised by the employer sharing it, so too is the union entitled to the information.

31. A consequence of the union possessing exclusive bargaining status on behalf of the employees is that the union is placed in an equal bargaining position with the employer in its collective bargaining relationship. To the extent that the employer has information which is of value to the union in its capacity to represent the employees (such as their names, addresses and telephone numbers), the union too should have that information. The employees' privacy rights are compromised (no doubt legitimately) by the employer having details of their names, addresses and telephone numbers. The union's acquisition of that information would be no greater compromise, nor any less legitimate.

(pages 671 and 672)

[20] The Ontario Board recently issued a third decision, in *The Alcohol and Gaming Commission of Ontario*, [2002] OLRB Rep. January/February 1, where it reiterates the precepts in *Co-Fo Concrete Forming Construction Limited*, *supra*, and in *The Millcroft Inn Limited*, *supra*. The Board concluded that the employer had advanced no legitimate business purpose for withholding the information sought by the union and thus had violated the Act. In this case, the employees were dispersed across the province. However, the same principle could be applied to employees who, because of the nature of their duties, are not regularly engaged on the employer's worksite, such as the instant trucking business:

9. The union must be able to communicate quickly and easily with the employees is represents. In order to do so effectively it requires their names and addresses. This kind of information is particularly necessary when the union represents members of a bargaining unit who are dispersed across the province. It is not sufficient for the union to have access to work telephone numbers and notice boards. The union may need to communicate more thoroughly or privately than is possible at the workplace. The union is the representative of the employees and has significant obligations towards them which may only be met if it can communicate. (see *Millcroft Inn supra* paragraphs 20 to 29). By refusing to provide the requested information, the Commission has interfered with the union's representation of employees in the bargaining unit.

10. The Commission claims there is a legitimate "business purpose" for its refusal to disclose the information. It says that it is concerned about a member of the public using the information to accost an employee in his or her home.

leurs droits à la protection des renseignements personnels les concernant puisque l'employeur a ces renseignements, le syndicat a lui aussi le droit de les avoir.

31. Une des conséquences du fait que le syndicat est l'agent négociateur exclusif des employés est qu'il devient l'égal de l'employeur dans sa relation de négociation collective. Dans la mesure où l'employeur détient des renseignements importants pour la capacité du syndicat de représenter des employés (comme leurs noms, adresses et numéros de téléphone), le syndicat devrait les avoir aussi. Il est porté atteinte aux droits des employés à la protection de leurs renseignements personnels (sans aucun doute à juste titre) du fait que l'employeur connaît leurs noms, adresses et numéros de téléphone. L'acquisition de ces renseignements par le syndicat ne nuirait pas davantage aux droits des employés et ne serait pas moins légitime.

(pages 671 et 672; traduction)

[20] La Commission des relations de travail de l'Ontario a récemment rendu une troisième décision dans l'affaire *The Alcohol and Gaming Commission of Ontario*, [2002] OLRB Rep. January/February 1, dans laquelle elle a réitéré les principes avancés dans *Co-Fo Concrete Forming Construction Limited*, précité et dans *The Millcroft Inn Limited*, précité. Elle a conclu dans cette troisième décision que l'employeur n'avait avancé aucune raison légitime liée à l'exploitation pour justifier son refus de donner au syndicat les renseignements réclamés, ce qui constituait une infraction à la Loi. Dans cette affaire, les employés étaient dispersés dans toute la province, mais le même principe pourrait être appliqué dans le cas d'employés qui, en raison de la nature de leurs fonctions, ne sont pas régulièrement présents au lieu de travail de l'employeur, comme dans l'affaire de camionnage qui nous occupe:

9. Le syndicat doit être capable de communiquer rapidement et aisément avec les employés qu'il représente. Pour pouvoir le faire efficacement, il lui faut leurs noms et leurs adresses. Les renseignements de ce genre sont particulièrement utiles lorsque le syndicat représente des membres d'une unité de négociation dispersés dans toute la province. Il ne suffit pas que le syndicat ait accès à leur numéro de téléphone au travail et à des babillards. Il peut avoir besoin de communications plus complètes ou privées que ce n'est possible au travail. Le syndicat est le représentant des employés et il a à leur endroit d'importantes obligations dont il ne peut s'acquitter que s'il lui est possible de communiquer avec eux (voir *Millcroft Inn*, précitée, paragraphes 20 à 29). En refusant de lui donner les renseignements demandés, la Commission est intervenue dans la représentation des membres de l'unité de négociation par le syndicat.

10. La Commission invoque un «motif d'exploitation» légitime pour justifier son refus de communiquer les renseignements. Elle dit craindre qu'un membre du public ne se serve des renseignements en question pour solliciter un ou une de ses

However, the information is not being disclosed to the public but to the employees' own representative. ...

(pages 4-5)

[21] Another decision of interest comes from the Alberta Labour Relations Board, which had to consider the disclosure of updated employee information in the context of determining who was in the bargaining unit, because the union wished to conduct a strike vote. The employer opposed the union's request on the basis that firstly, the Board should not order disclosure of the information unless there has been a finding of an unfair labour practice complaint against the employer - at this stage there had only been an interim order for disclosure - , and secondly, that the *Access to Information and Privacy Act* did not allow for such disclosure without employee consent. The Board decided that the employer could be directed to provide employee information, whether the directive was preservative or remedial. The Board also concluded that *Access to Information* and *Privacy Act* did not prohibit the release of this information.

[22] These decisions underline two basic principles that have governed the disclosure of employee information. The first principle, the union's interest in obtaining requested information, is related to a legitimate labour relations interest. The second principle is whether the employer's refusal to give the information to the union amounts to interference with the union's capacity to represent employees of the bargaining unit.

[23] In the instant case, the union requests an employee list, indicating addresses and telephone numbers for all of those employed within the bargaining unit. The union cites as its reasons for obtaining this information that it wishes to contact those employees to arrange meetings and determine employee concerns for bargaining and for representation purposes. The union's request is therefore related to its representational capacity, which is in keeping with the objectives set out in the *Code*'s Preamble of encouraging free collective bargaining and

employés chez eux. Pourtant, les renseignements ne sont pas communiqués au public, mais bien au représentant même des employés...

(pages 4-5; traduction)

[21] La Commission des relations de travail de l'Alberta a elle aussi rendu une décision importante concernant la communication d'une mise à jour des renseignements sur les employés pour déterminer quels employés étaient membres de l'unité de négociation parce que le syndicat voulait organiser un vote de grève. Dans cette affaire, l'employeur s'est opposé à la demande du syndicat, en alléguant premièrement que la Commission ne devait pas ordonner la communication des renseignements en question à moins d'avoir conclu à une pratique déloyale de travail de l'employeur (il n'y avait eu jusque-là qu'une ordonnance provisoire de communication) et, deuxièmement, que la *Loi sur l'accès à l'information* et la *Loi sur la protection des renseignements personnels* ne l'autorisaient pas à communiquer ces renseignements sans le consentement des employés intéressés. La Commission a conclu qu'elle pouvait ordonner à l'employeur de communiquer les renseignements concernant les employés, que ce soit à des fins préventives ou correctives. Elle a aussi conclu que la *Loi sur l'accès à l'information* et la *Loi sur la protection des renseignements personnels* n'interdisaient pas la communication des renseignements demandés.

[22] Ces décisions soulignent les deux principes fondamentaux qui régissent la communication des renseignements personnels concernant les employés. Selon le premier principe, il faut que la raison pour laquelle les syndicats peuvent obtenir les renseignements qu'ils demandent soit légitime dans le contexte des relations du travail. Selon le second, il faut déterminer si le refus de l'employeur de donner les renseignements au syndicat équivaut à une ingérence qui nuit à la capacité du syndicat de représenter les employés membres de l'unité de négociation.

[23] En l'espèce, le syndicat demande une liste de tous les employés membres de l'unité de négociation, avec leurs adresses et leurs numéros de téléphone. Il justifie sa demande en déclarant qu'il veut communiquer avec ces employés pour organiser des assemblées et déterminer leurs intérêts à des fins de négociation et de représentation. La demande du syndicat est donc liée à sa capacité de représentation, ce qui est conforme aux objectifs énoncés dans le Préambule du *Code* qui est d'encourager la pratique des libres négociations

its obligations under section 37 related to the duty of fair representation.

[24] Thus the union's capacity to represent all of its members fairly in employment matters and the whole process of collective bargaining would be frustrated if such information were denied. As the bargaining relationship, which is the subject of this complaint, is the result of a recent certification, no serious labour relations purpose would be served by having the union wait for a disclosure provision in the next collective agreement before obtaining such employee information. To be effective, contacts with employees to determine their bargaining concerns and for representation purposes are a legitimate and necessary part of the labour-management relationship.

[25] This Board agrees with the Ontario Board's findings in *The Millcroft Inn Limited*, *supra*, that the union's basic rights to establish and maintain a collective bargaining relationship are a product of legislation and are independent of employer consent (see paragraphs 18 and 19). They exist as a means of ensuring that the union is able to meet its statutory obligations of representing employees. These rights are distinct from substantive rights secured through the bargaining relationship and to which the union is entitled only by way of the employer's agreement, such as employment benefits, the right to raise grievances, labour-management committees and so on. While the parties may be encouraged to agree on a disclosure clause in the collective agreement, its absence is not a bar to obtaining such information through a simple request.

[26] During the collective bargaining process, the union has the need to communicate with employees in order to formulate a bargaining position, to confer with them during the course of bargaining, to participate in a ratification or strike vote, as well as to obtain their endorsement of positions taken during bargaining. To be able to communicate expeditiously and effectively with employees, the union needs up-to-date information about the employees it represents.

collectives ainsi qu'à ses obligations découlant du devoir de représentation juste en vertu de l'article 37 du *Code*.

[24] Il s'ensuit que si le syndicat ne pouvait obtenir ces renseignements, cela nuirait à sa capacité de représenter équitablement tous ses membres sur des questions d'emploi ainsi que pour l'ensemble du processus de la négociation collective. Comme la relation de négociation qui fait l'objet de la présente plainte est le résultat d'une accréditation récente, le fait de faire attendre le syndicat jusqu'à ce qu'une disposition sur la divulgation soit négociée dans la prochaine convention collective avant de lui fournir les renseignements qu'il a demandés concernant les employés ne servirait aucun objectif sérieux en matière de relations du travail. Si l'on veut que la relation syndicale-patronale soit efficace, il faut que les contacts du syndicat avec les employés en vue de déterminer leurs intérêts aux fins de négociation et de représentation soient une composante légitime et nécessaire du processus.

[25] Le Conseil souscrit aux conclusions de la Commission des relations de travail de l'Ontario dans *The Millcroft Inn Limited*, précité, à savoir que les droits fondamentaux du syndicat d'établir et de maintenir une relation de négociation collective découlent de la loi et n'ont pas besoin du consentement de l'employeur (voir les paragraphes 18 et 19). Ces droits sont le moyen de garantir que le syndicat puisse s'acquitter de ses obligations légales de représentation des employés. Ils sont distincts des droits exprès obtenus grâce à la relation de négociation, des droits que le syndicat ne peut avoir qu'avec le consentement de l'employeur, comme les avantages sociaux, le droit de présenter des griefs, la participation aux comités syndicaux-patronaux, et ainsi de suite. Même si les parties peuvent être encouragées à s'entendre sur une clause de divulgation dans la convention collective, l'absence d'une telle clause n'empêche pas le syndicat d'obtenir les renseignements en question; il lui suffit de les demander.

[26] Dans le contexte de la négociation collective, le syndicat a besoin de communiquer avec les employés afin d'établir sa position de négociation, d'échanger avec eux pendant que les négociations sont en cours, de les informer de la tenue d'un scrutin de ratification ou d'un vote de grève, ainsi que d'obtenir leur appui pour les positions qu'il assume à la table de négociation. Pour pouvoir communiquer rapidement et efficacement avec les employés, le syndicat a besoin de renseignements à jour sur ceux qu'il représente.

[27] Outside of the bargaining process, the union requires such information, for example, to explore with employees the merits of pursuing a grievance, to conduct an investigation, or to contact and interview witnesses, to inquire into employee concerns, all of which are part of the union's duty of fair representation. To adequately fulfil that duty, the union must have the means of communicating directly with each employee it represents.

[28] It is the Board's finding that the employer's refusal to provide the names, addresses and home telephone numbers of employees in the bargaining unit constitutes interference in the union's capacity to represent them. Accordingly, the employer is hereby ordered to provide this information to the union no later than October 24, 2003.

[27] Même hors du processus de négociation, le syndicat a besoin de ces renseignements, par exemple pour déterminer, de concert avec les employés, s'il y a lieu de présenter un grief, de mener une enquête, de communiquer avec des témoins et de les interroger, de s'informer des préoccupations des employés, toutes des activités qui font partie de son devoir de représentation juste. Pour s'acquitter convenablement de ce devoir, le syndicat doit pouvoir communiquer directement avec chacun des employés qu'il représente.

[28] Le Conseil conclut que le refus de l'employeur de communiquer au syndicat les noms, adresses et numéros de téléphone personnels des employés membres de l'unité de négociation constitue une ingérence qui nuit à la capacité du syndicat de représenter ces employés et c'est pourquoi il lui ordonne de fournir ces renseignements au syndicat d'ici le 24 octobre 2003.

CASES CITED

Alcohol and Gaming Commission of Ontario (The), [2002] OLRB Rep. January/February 1

Atomic Energy of Canada Limited, [2001] CIRB no. 110

Co-Fo Concrete Forming Construction Limited, [1987] OLRB Rep. October 1213

Landtran Systems Inc. et al., February 13, 2003 (CIRB LD 812)

Millcroft Inn Limited (The), [2000] OLRB Rep. July/August 665

Monarch Transport Inc., March 24, 2003 (CIRB LD 827)

Public Service Alliance of Canada and Treasury Board, [1996] C.P.S.S.R.B. No. 30

Weber v. *Ontario Hydro*, [1995] 2 S.C.R 929

STATUTES CITED

Access to Information Act

Canada Labour Code, Part I, ss. 37; 94(1)(a); 97(1)

Labour Relations Act, 1995, s. 70

Personal Information Protection and Electronic Documents Act

Privacy Act

AFFAIRES CITÉES

Alcohol and Gaming Commission of Ontario (The), [2002] OLRB Rep. January/February 1

Co-Fo Concrete Forming Construction Limited, [1987] OLRB Rep. October 1213

Énergie atomique du Canada Limitée, [2001] CCRI n° 110

Landtran Systems Inc. et al., 13 février 2003 (CCRI LD 812)

Millcroft Inn Limited (The), [2000] OLRB Rep. July/August 665

Monarch Transport Inc., 24 mars 2003 (CCRI LD 827)

Public Service Alliance of Canada and Treasury Board, [1996] C.P.S.S.R.B. No. 30

Weber c. *Ontario Hydro*, [1995] 2 R.C.S. 929

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 37; 94(1)a); 97(1)

Loi de 1995 sur les relations de travail, art. 70

Loi sur l'accès à l'information

Loi sur la protection des renseignements personnels

Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques

CA1 L100 -R32

LIBRARY
NOV 30 2004
UNIVERSITY OF TORONTO

Government Publications

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 5-03

Reasons for decision

Canadian Media Guild, Local 30213 of the Newspaper Guild/Communication Workers of America,
applicant,
and
Canadian Broadcasting Corporation,
employer,
and
Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada,
respondent.

Board File: 20692-C

Canadian Media Guild, Local 30213 of the Newspaper Guild/Communication Workers of America,
complainant,
and
Canadian Broadcasting Corporation,
respondent,
and
Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada,
intervenor.

Board File: 23923-C

CITED AS: Canadian Broacasting Corporation

Decision no. 250
October 24, 2003

This is a complaint filed by the bargaining agent pursuant to section 94(1)(a) of the *Canada Labour Code, Part I*, as well as a complaint by the employer pursuant to section 95(d) of the *Code*.

Unfair labour practice - Unlawful interference - Union communication - The applicant union filed this complaint alleging that the employer had violated section 94(1)(a) of the *Code* by deliberately blocking communications from the complainant, which it was attempting to send electronically to certain of its members, thereby interfering with the administration of the said union and the union's representation of its employees - The communications were blocked regardless of the content of the messages - The

Motifs de décision

Guilde canadienne des médias, section locale 30213 de la Guilde des services de presse/travailleurs en communications d'Amérique,
requérante,
et
Société Radio-Canada,
employeur,
et
Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier,
intimé.

Dossier du Conseil: 20692-C

Guilde canadienne des médias, section locale 30213 de la Guilde des services de presse/travailleurs en communications d'Amérique,
plaignante,
et
Société Radio-Canada,
intimée,
et
Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier,
intervenant.

Dossier du Conseil: 23923-C

CITÉ: Société Radio-Canada

Décision n° 250
le 24 octobre 2003

Il s'agit d'une plainte déposée par l'agent négociateur en vertu de l'alinéa 94(1)a) du *Code canadien du travail, Partie I*, ainsi que d'une plainte de l'employeur en vertu de l'alinéa 95d) du *Code*.

Pratique déloyale de travail - Ingérence illégale - Communication du syndicat - Le syndicat requérant a déposé la présente plainte alléguant que l'employeur a contrevenu à l'alinéa 94(1)a) du *Code* en bloquant délibérément les communications que la plaignante tentait d'envoyer électroniquement à certains de ses membres, intervenant ainsi dans l'administration du syndicat et dans sa représentation des employés - L'employeur empêchait ses employés de recevoir des courriels sans égard au contenu des messages -

employer argued that the use of its electronic networks by the applicant union was not only in violation of its express policy, but was also contrary to section 95(d) of the *Code* - Of key importance is that the campaign to elect a new bargaining agent was underway - The Board has to pay careful attention to the fairness of the access to the relevant electorate provided at the place of work, with respect to the applicant union and the intervening union - The Board's opinion was that it was not proven that the emailing in question, during the representation campaign, could be said to have constituted a significant distraction or disruption at the place of work - The Board concluded that the mere use of the email system does not constitute such an interference with the employees at their place of work as would amount to a disruption or distraction sufficient to provide compelling and justifiable business reasons for the prohibition of the emailing in question - The attempt of the employer to establish common rules to ensure that neither union was accorded an unfair advantage by utilizing its email facilities during the course of the representation campaign underway was justifiable so far as section 94(1)(a) of the *Code* is applicable - Furthermore, the Board has found that section 95(d) of the *Code* had not been violated since the provisions of section 18.1 and not those of section 95(d) apply to the process to choose a bargaining agent pursuant to a bargaining unit review pursuant to section 18.1 - The Board is of the view that equal access should be provided to the other contending bargaining agent - Because the employer cannot impose any control, and has no means of enforcing a restriction on emails, the Board has ordered that emails, except for a level of emailing sufficient to provide the intervening union with equal access, cease until agreement or further order.

L'employeur a soutenu que l'utilisation de ses réseaux électroniques par le syndicat requérant ne violait pas que sa politique expresse, mais aussi l'alinéa 95d) du *Code* - Il est un fait extrêmement important que la campagne qui va aboutir au choix d'un nouvel agent négociateur soit en cours - Le Conseil se doit de veiller à ce que les syndicats en lice, soit le syndicat requérant et le syndicat intervenant, aient l'égalité d'accès, à leur lieu de travail, aux employés ayant le droit de participer au scrutin - Le Conseil est d'avis qu'il est loin d'être prouvé que les courriels en question pendant la campagne de syndicalisation pourraient être considérés comme ayant causé des distractions ou des perturbations importantes aux lieux de travail - Le Conseil conclut que la simple utilisation du système de courrier électronique ne suffit pas à constituer une perturbation ou une distraction des lieux de travail qui motiverait son interdiction pour des raisons commerciales impérieuses et justifiables - La tentative de l'employeur d'établir des règles communes pour veiller à ce qu'aucun syndicat n'ait un avantage indu en se servant de sa propriété durant la campagne de syndicalisation déjà entamée était justifiable dans la mesure où l'alinéa 94(1)a) du *Code* est applicable - Le Conseil a aussi conclu que l'alinéa 95d) du *Code* n'avait pas été violé puisque c'est l'article 18.1 plutôt que cet alinéa qui s'applique au choix d'un agent négociateur par suite d'une révision de la structure des unités de négociation - Comme l'employeur ne peut imposer aucun contrôle et qu'il n'a aucun moyen de faire respecter sa restriction de l'utilisation du courrier électronique, le Conseil a ordonné que les envois de courriels cessent jusqu'à ce qu'une entente soit conclue entre les parties ou jusqu'à ce qu'il rende une autre ordonnance, exception faite d'un nombre de courriels suffisant pour que le syndicat intervenant ait l'égalité d'accès aux employés.

The Board was composed of Mr. J. Paul Lordon, Q.C., Chairperson, sitting as a single member panel pursuant to section 14(3)(f) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)*. A conference call was held with the parties on September 16, 2003, and a hearing was held in Toronto, Ontario, on September 19, 2003.

Le Conseil était composé de M[e] J. Paul Lordon, c.r., Président, siégeant seul en vertu de l'alinéa 14(3)f) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)*. Une conférence téléphonique impliquant les parties a été tenu le 16 septembre 2003, après quoi l'audience a eu lieu à Toronto (Ontario), le 19 septembre 2003.

Appearances

Mr. James Hayes and Ms. Patricia L. D'Heureux, for the Canadian Media Guild, Local 30213 of the Newspaper Guild/Communication Workers of America;
Mr. Henry Y. Dinsdale, for the Canadian Broadcasting Corporation;

Ont comparu

M[e] James Hayes et M[e] Patricia L. D'Heureux, pour la Guilde canadienne des médias, section locale 30213 de la Guilde des services de presse/travailleurs en communications d'Amérique;
M[e] Henry Y. Dinsdale, pour la Société Radio-Canada;

Mr. David J. Roberts, for the Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada.

[1] The within matter commenced with the filing on September 10, 2003, of a complaint by the Canadian Media Guild, Local 30213 of the Newspaper Guild/Communication Workers of America (the complainant or the CMG). The complaint of that date was that the Canadian Broadcasting Corporation (the Corporation, the employer or CBC) had violated section 94(1)(a) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*), by deliberately blocking communications from the complainant, that it was attempting to send electronically to certain of its members, employees of the CBC, thereby interfering with the administration of the said union and the union's representation of its employees.

[2] The application of September 10, 2003, also sought immediate interim relief pursuant to section 19.1 of the *Code*.

[3] The complaint of the CMG recited certain circumstances. These circumstances, which were known already to the Board or which have since generally been confirmed by affidavit and subsequent testimony, included the fact that after the filing of an application by the CMG in November 1999, pursuant to section 18.1(1) of the *Code* and a counter-application by the CBC, the Board had decided that bargaining units 1, 2 and 3 at the CBC English network, that is the three main bargaining units of the network of the CBC outside the province of Quebec and Moncton, New Brunswick, were no longer appropriate for collective bargaining. The CMG had requested that units 1 and 3, which it represented, be consolidated. The Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada (CEP), which represented unit 2, had opposed that application. The CBC had requested that all three units be consolidated as, in its view, separate units were no longer appropriate. On February 28, 2003, the Board released a decision which determined that the existing units, pursuant to the provisions of section 18.1(1) of the *Code*, were no longer appropriate for collective bargaining.

[4] At that time, as provided for in the *Code*, the Board requested that the parties meet with Board staff and attempt to come to an agreement with respect to the determination of bargaining units as provided for in section 18.1(2) of the *Code*.

M[e] David J. Roberts, pour le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier.

[1] L'affaire a commencé le 10 septembre 2003, avec le dépôt d'une plainte de la Guilde canadienne des médias, section locale 30213 de la Guilde des services de presse/travailleurs en communications d'Amérique (la plaignante ou la Guilde), alléguant que la Société Radio-Canada (la Société, l'employeur ou la SRC) avait contrevenu à l'alinéa 94(1)a) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*) en bloquant délibérément les communications que la plaignante tentait d'envoyer électroniquement à certains de ses membres employés de la SRC, intervenant ainsi dans l'administration du syndicat et dans sa représentation des employés.

[2] Dans cette plainte déposée le 10 septembre 2003, la Guilde réclamait un redressement provisoire immédiat en vertu de l'article 19.1 du *Code*.

[3] La Guilde exposait dans sa plainte des circonstances déjà connues du Conseil (ou globalement confirmées depuis dans les affidavits et les témoignages entendus), notamment le fait que, par suite d'une demande présentée par la Guilde en novembre 1999 en vertu du paragraphe 18.1(1) du *Code*, suivie d'une contre-demande de la SRC, le Conseil avait décidé que les unités de négociation 1, 2 et 3 du réseau anglais de la SRC, soit les trois principales unités de négociation du réseau de la Société à l'extérieur du Québec et de Moncton, au Nouveau-Brunswick, n'étaient plus habiles à négocier collectivement. La Guilde avait demandé la fusion des unités 1 et 3 - qu'elle représentait - tandis que le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP), qui représentait l'unité 2, s'y était opposé. Dans sa contre-demande, la SRC avait réclamé la fusion des trois unités puisqu'elle estimait que ces unités distinctes n'étaient plus habiles à négocier collectivement. Le 28 février 2003, le Conseil a rendu une décision dans laquelle il a conclu que les unités existantes n'étaient plus habiles à négocier collectivement, en vertu du paragraphe 18.1(1) du *Code*.

[4] Dans cette décision, conformément au *Code*, le Conseil avait ordonné aux parties de se réunir avec ses représentants pour tenter d'arriver à une entente sur la détermination des unités de négociation, aux termes du paragraphe 18.1(2) du *Code*.

[5] For ease of reference, the full text of section 18.1 of the *Code* is set out herein.

> 18.1(1) On application by the employer or a bargaining agent, the Board may review the structure of the bargaining units if it is satisfied that the bargaining units are no longer appropriate for collective bargaining.
>
> (2) If the Board reviews, pursuant to subsection (1) or section 35 or 45, the structure of the bargaining units, the Board
>
> (a) must allow the parties to come to an agreement, within a period that the Board considers reasonable, with respect to the determination of bargaining units and any questions arising from the review; and
>
> (b) may make any orders it considers appropriate to implement any agreement.
>
> (3) If the Board is of the opinion that the agreement reached by the parties would not lead to the creation of units appropriate for collective bargaining or if the parties do not agree on certain issues within the period that the Board considers reasonable, the Board determines any question that arises and makes any orders it considers appropriate in the circumstances.
>
> (4) For the purposes of subsection (3), the Board may
>
> (a) determine which trade union shall be the bargaining agent for the employees in each bargaining unit that results from the review;
>
> (b) amend any certification order or description of a bargaining unit contained in any collective agreement;
>
> (c) if more than one collective agreement applies to employees in a bargaining unit, decide which collective agreement is in force;
>
> (d) amend, to the extent that the Board considers necessary, the provisions of collective agreements respecting expiry dates or seniority rights, or amend other such provisions;
>
> (e) if the conditions of paragraphs 89(1)(a) to (d) have been met with respect to some of the employees in a bargaining unit, decide which terms and conditions of employment apply to those employees until the time that a collective agreement becomes applicable to the unit or the conditions of those paragraphs are met with respect to the unit; and
>
> (f) authorize a party to a collective agreement to give notice to bargain collectively.

[6] The parties then met with Board staff as requested and subject to the outcome of an application for reconsideration, which was ultimately dismissed, agreed that there should be a new single bargaining unit at the CBC combining units 1, 2 and 3, and that the employees in the new unit should determine their bargaining agent by way of a representation vote to be conducted by the Board. The Board approved the

[5] Pour qu'il soit facile de s'y reporter, l'article 18.1 du *Code* est cité ici intégralement:

> 18.1(1) Sur demande de l'employeur ou d'un agent négociateur, le Conseil peut réviser la structure des unités de négociation s'il est convaincu que les unités ne sont plus habiles à négocier collectivement.
>
> (2) Dans le cas où, en vertu du paragraphe (1) ou des articles 35 ou 45, le Conseil révise la structure des unités de négociation:
>
> a) il donne aux parties la possibilité de s'entendre, dans le délai qu'il juge raisonnable, sur la détermination des unités de négociation et le règlement des questions liées à la révision;
>
> b) il peut rendre les ordonnances qu'il juge indiquées pour mettre en œuvre l'entente.
>
> (3) Si le Conseil est d'avis que l'entente conclue par les parties ne permet pas d'établir des unités habiles à négocier collectivement ou si certaines questions ne sont pas réglées avant l'expiration du délai qu'il juge raisonnable, il lui appartient de trancher toute question en suspens et de rendre les ordonnances qu'il estime indiquées dans les circonstances.
>
> (4) Pour l'application du paragraphe (3), le Conseil peut:
>
> a) déterminer quel syndicat sera l'agent négociateur des employés de chacune des unités de négociation définies à l'issue de la révision;
>
> b) modifier l'ordonnance d'accréditation ou la description d'une unité de négociation dans une convention collective;
>
> c) si plusieurs conventions collectives s'appliquent aux employés d'une unité de négociation, déterminer laquelle reste en vigueur;
>
> d) apporter les modifications qu'il estime nécessaires aux dispositions de la convention collective qui portent sur la date d'expiration ou les droits d'ancienneté ou à toute autre disposition de même nature;
>
> e) si les conditions visées aux alinéas 89(1)a) à d) ont été remplies à l'égard de certains des employés d'une unité de négociation, décider quelles conditions de travail leur sont applicables jusqu'à ce que l'unité devienne régie par une convention collective ou jusqu'à ce que les conditions visées à ces alinéas soient remplies à l'égard de l'unité;
>
> f) autoriser l'une des parties à une convention collective à donner à l'autre partie un avis de négociation collective.

[6] Les parties se sont réunies avec les représentants du Conseil comme il le leur avait demandé; sous réserve d'une demande de réexamen qui a fini par être rejetée, elles ont décidé qu'il y aurait à la SRC une seule nouvelle unité de négociation résultant de la fusion des unités 1, 2 et 3 et que les employés qui feraient partie de cette nouvelle unité choisiraient leur agent négociateur en participant au scrutin de représentation

agreement of the parties to hold a vote to determine the bargaining agent for the combined unit, issued a decision on August 28, 2003 (see *Canadian Broadcasting Corporation*, August 28, 2003 (CIRB LD 895)), setting out the voting procedure for the vote and commenced the process to hold the vote. That representation vote to be held, will be conducted by a mail-in ballot scheduled to commence on November 3, 2003. Both the CMG, which represented bargaining units 1 and 3 at the CBC, and the CEP, which represented bargaining unit 2, are seeking to be elected as the bargaining agent for the newly created single bargaining unit at the CBC.

[7] An affidavit accompanying the CMG complaint, which was subsequently confirmed by oral testimony, indicated that the CMG had had a long established practice of communicating with its members by communiqués and union bulletins to keep them advised of issues and events relevant to them and to allow the effective administration of the collective agreement. The CMG indicates that such communications are essential for the CMG to communicate effectively with its members as their bargaining agent and representative.

[8] The affidavit accompanying the CMG complaint and the subsequent testimony indicated that it had taken advantage of the availability of the Internet and electronic mail to communicate more effectively with its members and that this was particularly important to it given the wide distribution and geographical dispersion of the employees of the CBC, which it represented. The CMG indicated that it had fully developed an Internet Website and systematically gathered contact information from all of its members in order to update and complete a database to allow it to contact its membership by email. The CMG email address database included the email address of most of the employees of the CBC, which it represented. In contacting employees with both work and home email addresses, the CMG had sought from them their preferred email address for receiving communications. While a majority of the affected employees advised the CMG that they preferred to use their email addresses at their work place at the CBC and provided the CMG that address for the receipt of electronic communications, some of the email addresses provided were at the residences of the individuals concerned.

que le Conseil organiserait. Le Conseil a approuvé l'entente des parties en vue de la tenue d'un scrutin qui servirait à déterminer l'agent négociateur de l'unité fusionnée; il a rendu une décision en ce sens le 28 août 2003 (voir *Société Radio-Canada*, 28 août 2003 (CCRI LD 895)), en précisant le mode de scrutin et en amorçant le processus. Le scrutin de représentation par la poste devait commencer le 3 novembre 2003. Et la Guilde, qui représentait les unités 1 et 3, et le SCEP, qui représentait l'unité 2, voulaient se faire choisir comme agent négociateur de la seule nouvelle unité de négociation de la SCR.

[7] Un affidavit joint à la plainte de la Guilde et ultérieurement confirmé de vive voix à l'audience précisait que la plaignante avait depuis longtemps pour pratique de communiquer avec ses membres en leur envoyant des communiqués et des bulletins syndicaux pour les tenir au courant de la situation et des événements d'intérêt pour eux, ainsi que pour administrer efficacement la convention collective. La Guilde déclare que ces communications sont essentielles pour qu'elle puisse communiquer efficacement avec les membres dont elle est l'agent négociateur et le représentant.

[8] Il est précisé aussi dans cet affidavit joint à la plainte de la Guilde - et confirmé dans les témoignages rendus à l'audience - que la Guilde se servait de l'Internet et du courrier électronique pour communiquer plus efficacement avec ses membres et qu'il était particulièrement important qu'elle le fasse, étant donné que les employés de la SRC qu'elle représentait étaient extrêmement dispersés dans un très vaste territoire. La Guilde a déclaré avoir un site Web très performant, en précisant qu'elle recueillait systématiquement des renseignements de tous ses membres pour rester en contact avec eux afin de constituer et de tenir à jour une base de données qui lui permette de communiquer avec eux par courriel. La base de données des adresses électroniques de la Guilde comprenait celles de la plupart des employés de la SRC qu'elle représentait. En communiquant avec ces employés par courriel à domicile et au travail, la Guilde leur avait demandé à quelle adresse électronique ils préféraient recevoir des communications. Bien que la majorité des employés concernés aient informé la Guilde qu'ils préféraient leur adresse électronique à la SRC, en lui donnant cette adresse pour qu'elle y envoie ses communications électroniques, certaines des adresses électroniques données par les employés étaient à leur domicile.

[9] The CMG's complaint indicated that the CBC had earlier this year advised the CMG that the CBC objected to the fact that it was sending electronic mail to employees of the Corporation at their CBC email addresses. The evidence at the hearing of the matter, as will be discussed in more detail below, indicated that the CBC had taken certain measures to address the CMG's contacting of its members at their CBC email addresses. For present purposes however, it is important to note that on or about September 5, 2003, it came to the CMG's attention that the Corporation had blocked certain of the CMG's emails from reaching the employees it represented at the CBC. On that date, counsel for the CBC had confirmed to counsel for the CMG that the CBC had configured its electronic network to deny access to the emails originating from the electronic mail address "Webmaster@cmg.ca." This email address had been used as a point of origin by the CMG to communicate by email with those employees who had provided email addresses to it.

[10] The result of this action of the CBC was that communication by email from the CMG's Webmaster account address identified is blocked from reaching the employees of the CBC at their CBC email addresses regardless of how many individuals are on the recipient list and regardless of the content of the message, which the union is seeking to communicate. The evidence before the Board eventually indicated, however, that subsequent to the blocking of the Webmaster@cmg.ca account, the CMG has communicated with the relevant employees on occasions utilizing other accounts which had not been blocked by the employer.

[11] The CMG complaint under section 94(1)(a) of the *Code* requested that the Board declare that the Corporation's action in blocking its email access constituted an unfair labour practice in violation of that section. It requested that the Corporation cease and desist the blocking of incoming CMG email communications directed to CMG represented employees at their CBC email addresses. The CMG also requested that the CBC be required to deliver the email communications that had been blocked and include a message to the affected addresses that the messages had been blocked when originally sent.

[12] The day after the filing of the CMG complaint, September 11, 2003, the Board received a request by letter from counsel for the CEP, to intervene in both the application for interim relief and the complaint of unfair labour practice filed by the CMG. The CEP indicated that in its view its interest of primary concern was that

[9] Dans sa plainte, la Guilde a déclaré que la SRC l'avait informée plus tôt cette année qu'elle s'opposait à son envoi de courriels aux employés à leur adresse électronique au travail. D'après les témoignages entendus à l'audience, auxquels nous reviendrons plus longuement, la SRC avait pris des mesures pour contrer la pratique de la Guilde de communiquer avec ses membres à leur adresse électronique au travail. En l'espèce, toutefois, il est important de préciser que c'est vers le 5 septembre 2003 que la Guilde a appris que la Société avait empêché la réception de certains de ses courriels par les employés qu'elle représentait. Ce jour-là, le procureur de la SRC avait confirmé à celui de la Guilde que la Société avait configuré son réseau électronique pour interdire l'accès aux courriels provenant de l'adresse électronique «Webmaster@cmg.ca», le point d'origine des courriels que la Guilde envoyait aux employés qui lui avaient donné leur adresse électronique à la SRC.

[10] Cette mesure de la SRC a empêché ses employés de recevoir à leur adresse électronique au travail les courriels provenant de l'adresse électronique du site Web de la Guilde, et ce, sans égard au nombre de personnes qui figuraient sur la liste des destinataires ainsi qu'au contenu du message que la plaignante cherchait à envoyer. La preuve déposée à l'audience a toutefois fini par révéler que, après le blocage des courriels de Webmaster@cmg.ca, la Guilde a communiqué avec les employés concernés à différentes occasions à partir d'adresses électroniques que l'employeur n'avait pas bloquées.

[11] La plainte que la Guilde a déposée en invoquant l'alinéa 94(1)a) du *Code* réclame une déclaration du Conseil que la mesure prise par la Société afin de l'empêcher d'avoir accès au courrier électronique de ses membres constituait une pratique déloyale de travail contrevenant à cette disposition du *Code*. Elle demandait que la Société cesse de bloquer les courriels qu'elle cherchait à envoyer aux employés qu'elle représentait à leur adresse électronique au travail. Elle demandait aussi qu'il soit enjoint à la SRC d'acheminer les courriels bloqués en y ajoutant un message précisant qu'elle les avait bloqués lorsqu'ils avaient été envoyés.

[12] Le lendemain du dépôt de la plainte de la Guilde, le 11 septembre 2003, le Conseil a reçu une lettre du procureur du SCEP lui demandant que le SCEP soit autorisé à intervenir à la fois dans la demande de redressement provisoire et dans la plainte de pratique déloyale de travail déposée par la Guilde. Le SCEP

it was the other union involved in the representation campaign seeking to represent the employees in the electoral process directed at determining the bargaining agent for the sole combined bargaining unit at the CBC. The CEP indicated that the blocked emails related to the electoral campaign in which both it and the CMG were engaged. The September 11, 2003 letter was followed by a formal application on behalf of the CEP seeking to intervene, filed on September 15, 2003, accompanied by an affidavit from Mr. Mike Sullivan, National Representative of the CEP.

déclarait dans cette lettre qu'il était l'autre syndicat en lice pour être accrédité comme représentant des employés dans le contexte du scrutin organisé pour déterminer qui serait l'agent négociateur de la seule unité de négociation de la SRC, et que cette question l'intéressait donc au premier chef. Le SCEP précisait en outre que les courriels bloqués étaient liés à la campagne de syndicalisation qui l'opposait à la Guilde. Cette lettre du 11 septembre 2003 a été suivie d'une demande d'intervention en bonne et due forme, présentée par le SCEP le 15 septembre 2003, avec un affidavit de M. Mike Sullivan, son représentant national.

[13] The CEP's application and affidavit of September 15, 2003, indicated that the CEP's concern in respect of the forthcoming representation vote of CBC employees directed at determining the sole bargaining agent for the new single bargaining unit was that the CMG had had repeated access to the CBC internal communication system to distribute partisan campaign material relating to the vote. In view of this access, the CEP was seeking equal access to communicate with the relevant employees. The CEP indicated that its position in respect of the CMG complaint was that any access to CBC electronic communication networks, including its email systems, granted as a result of the complaint and application of the CMG, should be given equally to both unions.

[13] Dans cette demande et cet affidavit du 15 septembre 2003, le SCEP déclarait que le scrutin de représentation imminent auquel les employés de la SRC allaient participer pour déterminer qui serait l'agent négociateur de la seule nouvelle unité de négociation l'inquiétait parce que la Guilde a eu accès de façon répétée au système de communication interne de la Société pour distribuer des messages partisans sur le scrutin. Par conséquent, le SCEP a réclamé l'égalité d'accès pour communiquer avec les employés concernés. Il a précisé que, en ce qui concerne la plainte de la Guilde, il est d'avis que tout accès aux réseaux de communication électronique de la SRC, y compris ses systèmes de courriel, qui serait autorisé par suite de la plainte et de la demande de la Guilde devrait l'être également pour les deux syndicats.

[14] On the same date as the request to intervene by the CEP was filed with the Board, the Board received from the CBC a response to the complaint of the CMG and a counter-application. The counter-application of the CBC claimed that section 95(d) of the *Code* had been violated and requested an order pursuant to sections 18.1(2)(b) and 99 of the *Code* and interim relief pursuant to section 19.1 of the *Code*.

[14] Le jour même du dépôt de cette demande d'intervention du SCEP, le Conseil a reçu une réponse de la SRC à la plainte de la Guilde, avec une contre-demande dans laquelle la Société déclarait que l'alinéa 95d) du *Code* avait été enfreint et réclamait une ordonnance en vertu de l'alinéa 18.1(2)b) et de l'article 99 du *Code*, ainsi qu'un redressement provisoire fondé sur l'article 19.1 du *Code*.

[15] To summarize the position of the CBC, it was indicated that the general policy of the Corporation had been that corporate equipment or electronic information systems should not be used for union communiqués or the distribution of union literature or information to employees at the work place. More specifically, the CBC's position was that it had corresponded repeatedly with the CMG and ultimately to representatives of both unions on July 3, 2003, specifically in the context of the anticipated representation campaign. The CBC contended that it had taken the position that the use of electronic networks of the CBC for purpose of disseminating campaign material would be in violation

[15] La SRC a déclaré avoir toujours eu pour politique générale d'interdire l'utilisation de son équipement ou de ses systèmes d'information électronique par les syndicats pour distribuer des communiqués ainsi que de la documentation ou de l'information aux employés à leur lieu de travail. Elle a souligné plus particulièrement qu'elle avait eu des échanges répétés de correspondance avec la Guilde et, en bout de ligne, avec des représentants des deux syndicats, le 3 juillet 2003, dans le contexte de la campagne de syndicalisation qui s'annonçait. Elle a affirmé être partie du principe que l'utilisation de ses réseaux électroniques par les syndicats pour communiquer de l'information relative

of the collective agreements, as well as the CBC's corporate policy on the use of such electronic networks by employees. It was indicated that at least in part, the CBC's action was directed to ensuring that there was not an inequality of access between the contending unions.

[16] The CBC also argued that the use of its electronic networks by the CMG was not only in violation of the express policy of the Corporation, but was contrary to section 95(d) of the *Code*. It was asserted that the CMG's electronic access had been properly and appropriately blocked by the Corporation.

[17] Following receipt of the application from the CBC, in accordance with the priority given by the Board to interim applications under section 19.1, and because of the concern raised by the applications with respect to the possible impact of the issues raised upon the representation vote campaign, the Board convened a case management conference call to discuss the organization and scheduling for hearing of the matters in issue. After hearing the parties, the Board indicated that all of the matters and issues including the application, counter-application and requests for interim orders would be consolidated and heard at the Board's regional office in Toronto, commencing at 9:00 a.m. on September 19, 2003.

[18] The matter proceeded on that date and the Board heard evidence from four witnesses who generally confirmed the matters set out in the above complaints and request to intervene. While all of that testimony need not be discussed here, certain matters of detail and certain documentation relevant to or explanatory of the testimony should be considered.

[19] The Senior Staff Representative of the CMG, Mr. Dan Oldfield indicated that the CMG membership was widely scattered geographically, diverse and that it included producers, reporters, and administrators.

[20] To communicate with the employees it represents, Mr. Oldfield indicated the CMG used any method it could, paper communications, meetings, information documents and other approaches. Mr. Oldfield indicated that initially the CMG had used CBC internal communications for some of its messages to employees. However, on February 15, 1999, the employer had written to the union objecting to the use of its "Prolog"

à la campagne constituerait une violation des conventions collectives ainsi que de sa politique d'entreprise sur l'utilisation de ses réseaux électroniques par les employés. Elle a déclaré avoir agi de la sorte, au moins en partie, pour éviter l'inégalité d'accès entre les syndicats rivaux.

[16] La SRC a soutenu aussi que l'utilisation de ses réseaux électroniques par la Guilde ne violait pas que sa politique expresse, mais aussi l'alinéa 95d) du *Code*. Bref, elle a maintenu avoir bloqué l'accès électronique de la Guilde à juste titre.

[17] Quand il a reçu la demande de la SRC, compte tenu de la priorité qu'il accorde aux demandes d'ordonnances provisoires fondées sur l'article 19.1 et des craintes que les demandes dont il était saisi lui inspiraient quant aux répercussions éventuelles des questions soulevées sur la campagne qui allait aboutir au scrutin de représentation, le Conseil a organisé une conférence téléphonique sur la gestion de l'affaire afin de discuter de l'organisation et de la date de l'audience au sujet des questions en litige. Après avoir entendu les parties, il a déclaré que toutes ces questions, y compris la demande, la contre-demande et les demandes d'ordonnances provisoires, seraient regroupées et entendues à son bureau régional de Toronto à partir de 9 h le 19 septembre 2003.

[18] L'audience a eu lieu comme prévu; le Conseil a entendu quatre témoins qui ont globalement confirmé les faits avancés dans la plainte et dans la demande d'intervention. Il n'est pas nécessaire de reprendre tous ces témoignages ici, mais il vaut la peine de revenir sur certains détails et sur divers documents connexes (ou explicatifs).

[19] Le représentant principal de la Guilde, M. Dan Oldfield, a déclaré que ses membres étaient extrêmement dispersés dans de nombreux lieux de travail et qu'ils avaient des fonctions très variées, puisque ce sont des réalisateurs, des journalistes et des administrateurs, entre autres.

[20] Ce témoin a déclaré que, pour communiquer avec les employés qu'elle représente, la Guilde se sert de tous les moyens possibles, en leur envoyant des documents sur papier, en organisant des réunions et des assemblées, en distribuant de l'information et en ayant recours aussi à d'autres méthodes. Il a précisé qu'elle s'était servie au départ des communications internes de la SRC pour certains de ses messages à l'intention des

system to send union communiqués or messages. A memorandum of that date, from Ms. Mary Crampton, on behalf of the employer to Mr. Oldfield, indicated in part:

> Dear Mr. Oldfield:
>
> It has come to our attention that your members are using Corporation equipment to conduct Union activity. This is in the form of sending union communiques or messages through our prolog system. As you know such requests have been rejected in the past and we would ask that you inform your membership that such activity should not occur. If this continues the Corporation will have no alternative but to invoke disciplinary process on the offending employees. It is our hope that if you inform your members to cease this activity disciplinary measures will not be required.

[21] Mr. Oldfield indicated that following receipt of this message in 1999, the CMG decided to develop a system of email addresses to ensure better contact with employees. By using email, information could be provided to everyone more cheaply and at the same time. Mr. Oldfield indicated that the CMG had solicited the email addresses of its membership and prepared an up-to-date list, and that beginning in 1999 these addresses had been utilized by it to communicate with its membership. All such communication with employees was voluntary, that is, only those employees who voluntarily gave their addresses and requested contact were in fact contacted. Mr. Oldfield confirmed that the CMG solicitation included mostly email addresses at the CBC, but Yahoo and Hotmail addresses were also included, giving the CMG access to some employees in their homes. He indicated that the CMG had a computer program allowing it to contact employees in an organized fashion as a group or individually. He indicated that the CMG had from 1999 on initiated both group and individual messages from its own Webmaster account.

[22] Mr. Oldfield indicated that while the CMG had initially used the "Prolog" system, which he agreed is internal to the CBC, after the 1999 communication from the CBC, the CMG used only the Internet accessible

employés, mais que, le 15 février 1999, l'employeur lui avait écrit en s'opposant à ce qu'elle se serve de son système Prolog pour envoyer des communiqués ou des messages syndicaux. Dans une note de service datée de ce jour-là et adressée à M. Oldfield par M[me] Mary Crampton, au nom de l'employeur, on peut lire notamment ce qui suit:

> M. Oldfield,
>
> Nous avons appris que vos membres se servent de l'équipement de la Société pour les affaires du syndicat, en envoyant des communiqués ou des messages syndicaux grâce à notre système Prolog. Vous savez que nous avons rejeté les demandes d'autorisation d'utiliser notre équipement à cette fin dans le passé, et nous vous demanderions d'informer vos membres qu'ils doivent cesser d'utiliser le système. S'ils persistent, la Société n'aura d'autre choix que de prendre des mesures disciplinaires contre les employés en faute. Nous espérons que nous ne serons pas forcés à prendre de telles mesures, si vous informez vos membres de cesser d'agir ainsi.
>
> (traduction)

[21] M. Oldfield a témoigné que, après avoir reçu ce message en 1999, la Guilde a décidé d'établir un système d'adresses électroniques pour assurer de meilleures communications avec les employés. Grâce au courriel, elle pouvait donner l'information à tout le monde en même temps et pour moins cher. Le témoin a déclaré que la Guilde avait demandé à ses membres de lui donner leur adresse électronique et qu'elle avait établi une liste à jour; depuis 1999, elle se sert de ces adresses pour communiquer avec ses membres. Toutes les communications ainsi faites avec les employés le sont volontairement de leur point de vue, puisque seuls les employés qui avaient volontairement donné leur adresse électronique au syndicat et lui avaient demandé de communiquer avec eux à cette adresse recevaient des courriels. M. Oldfield a confirmé en outre que la demande d'adresses électroniques de la Guilde lui avait fait obtenir surtout des adresses de courriel à la SRC, mais aussi des adresses Yahoo et Hotmail qui lui donnaient accès à certains employés à leur domicile. Il a dit que la Guilde s'est donné un programme informatique qui lui permettait de communiquer avec les employés de façon structurée, que ce soit collectivement ou individuellement, en précisant qu'elle envoie depuis 1999 des messages collectifs et individuels à partir de sa propre adresse électronique Webmaster.

[22] Le représentant de la Guilde a déclaré que, même si la plaignante se servait au début du système Prolog, le système interne de la SRC - il l'a reconnu - depuis qu'elle a reçu cette note de service de 1999, elle ne se

"GroupWise System." This system is accessible through a server or gateway, which controls inflow and outflow of emails at the CBC, and through it, individual employee email addresses are accessible via the Internet. Mr. Oldfield suggested that the GroupWise program utilized by the CBC is one that is generally commercially available, not unique to the CBC, and certainly not exclusively internal. Although the GroupWise system serves both as a gateway to the Internet and for internal communications, Mr. Oldfield expressed the view that the CMG does not use the internal aspect of the system, but contacts individuals, utilizing a tool open to the entire public. Mr. Oldfield pointed to a lengthy log of CMG emails to the relevant employees, which was introduced in evidence and indicated that during the period of time from 1999 to 2003, no concerns had been raised by the employer respecting the CMG's emails. These numbered in the hundreds.

[23] Mr. Oldfield was questioned respecting the CBC's corporate policy on information technology entitled "2-5-1 Policy on use of Electronic Networks by Employees." Excerpts from this policy may usefully be cited here:

STATEMENT OF POLICY

The Corporation owns and has control over the use of its electronic networks including equipment, software, data messages and information entered, stored, retrieved or sent using these networks.

1. Access to Electronic Networks, when provided to employees, is provided for the purpose of their performing job-related activities.

2. Although limited personal use will be tolerated, it is subject to this policy and must not interfere with or detract from employees' assigned tasks.

3. Any inappropriate or unauthorized use of CBC property is prohibited. Such use includes the downloading, viewing and distributing of offensive material; sending or willfully receiving discriminatory or harassing e-mails, transmitting or releasing sensitive, confidential, proprietary or privileged information without proper authorization or providing discrediting information concerning the CBC;

...

5. The Corporation may monitor electronic network traffic for the purpose of troubleshooting, capacity planning and the enforcement and consistent application of this policy. The Corporation may also, during the course of investigating misuse of its electronic networks, access and view information related to an employee's use. This applies to both CBC

sert plus que du système GroupWise accessible par l'Internet, passant par un serveur ou un portail contrôlant l'entrée et la sortie des courriels à la SRC et donnant accès aux adresses électroniques individuelles des employés via l'Internet. Il a précisé en outre que le programme GroupWise que la SRC emploie est offert sur le marché, qu'il n'est pas unique à la Société et qu'il n'est certainement pas exclusivement interne. Bien qu'il serve à la fois de portail d'accès à l'Internet et de véhicule des communications internes, M. Oldfield s'est dit d'avis que la Guilde ne fait pas appel au volet interne du système, puisqu'elle communique avec les employés en se servant d'un outil auquel l'ensemble du public a accès. Il a insisté sur le long registre des courriels que la Guilde a envoyés aux employés et qui a été déposé en preuve, en déclarant que, de 1999 à 2003, l'employeur n'avait pas soulevé de questions quant à ses courriels, qui se comptaient par centaines.

[23] M. Oldfield s'est fait interroger sur la politique d'entreprise de la SRC en matière de technologie de l'information, intitulée «2-5-1 Politique sur l'utilisation des réseaux électroniques par les employés» (traduction), dont il est utile de reproduire ici certains extraits:

ÉNONCÉ DE LA POLITIQUE

La Société est propriétaire de ses réseaux électroniques, ce qui inclut le matériel, les logiciels, les messages de données et les renseignements saisis, stockés, extraits ou envoyés grâce à ces réseaux, et elle en contrôle l'utilisation.

1. Lorsqu'il est offert aux employés, l'accès aux réseaux électroniques l'est pour qu'ils s'acquittent de leurs tâches professionnelles.

2. Bien qu'une utilisation personnelle limitée soit tolérée, elle l'est sous réserve de la présente politique et ne doit pas nuire à l'exécution des tâches confiées aux employés.

3. Toute utilisation inappropriée ou non autorisée de la propriété de la SRC est interdite, ce qui inclut le téléchargement, le visionnement et la distribution de documents blessants, l'envoi ou la réception de propos délibérés de courriels discriminatoires ou constituant du harcèlement, l'envoi ou la communication de renseignements confidentiels ou privilégiés sans autorisation ou la communication de renseignements pouvant jeter le discrédit sur la SRC;

...

5. La Société peut contrôler l'utilisation des réseaux informatiques pour détecter les pannes, planifier sa capacité et faire respecter et appliquer la présente politique de façon uniforme. Elle peut aussi, dans le cadre d'une enquête sur l'utilisation abusive de ses réseaux électroniques, consulter et visualiser des renseignements relatifs à leur utilisation par un

business related and personal use of CBC electronic networks. Accordingly, although the CBC does not expect to unreasonably interfere with individual privacy, employees should not expect to have personal privacy rights in or associated with the use of CBC electronic networks.

employé, ce qui s'applique tant à l'utilisation pour les affaires de la SRC qu'à l'utilisation personnelle de ses réseaux électroniques. Par conséquent, et bien que la SRC ne prévoie pas s'ingérer dans la vie privée de ses employés, ceux-ci ne devraient pas s'attendre à avoir des droits de protection de leur vie privée dans le contexte de l'utilisation de ses réseaux électroniques.

(traduction)

[24] Mr. Oldfield asserted that while he was aware of the policy, he did not consider that the CMG, as a union, was necessarily bound by any of the CBC's corporate policies.

[24] M. Oldfield a dit que, même s'il était au courant de cette politique, il n'était pas d'avis que la Guilde, en tant que syndicat, était nécessairement liée par une politique quelconque de la SRC.

[25] Mr. Oldfield was also asked concerning the letter that had been forwarded to the CMG and the CEP by the employer on July 3, 2003. Due to the importance of that communication, it is set out in its entirety here:

[25] M. Oldfield s'est aussi fait poser des questions sur la lettre qui avait été envoyée à la Guilde et au SCEP par l'employeur le 3 juillet 2003. En raison de son importance, cette lettre est reproduite intégralement:

July 3, 2003

Dan Oldfield
Senior Staff Representative, CMG
144 Front Street West, Suite 300
Toronto, Ontario
M5J 2L7

Mike Sullivan
National Representative, CEP
701 Evans Avenue, Suite 200
Toronto, Ontario
M9C 1A3

Re: Use of CBC Facilities & Equipment for Union Communiqués

I am writing to you further to Henry Dinsdale's recent email regarding the use of the voters list for campaign purposes.

I wanted to set out some of the ground rules with respect to union activity and access at CBC during the campaign, which both unions seem to have already commenced. I think it is important that these rules are clear so that we continue to have the appropriate level of professionalism in the workplace and so that both unions abide by the same rules and neither is granted an unfair advantage during the course of the campaign.

Use of Electronic Networks

As we have indicated to you previously, the Corporation owns and has control over the use of its electronic networks, including, the email system. Access to the electronic networks, when provided to employees, is provided for the purpose of performing job-related functions.

CBC is prepared to accept the fact that bargaining unit members may make enquiries of union representatives through CBC's email system from time to time, however, the Corporation has not provided its authority or consent for any bargaining unit to use the electronic networks for the purpose

Le 3 juillet 2003

Dan Oldfield
Représentant principal, Guilde canadienne des médias
144, rue Front Ouest, bureau 300
Toronto (Ontario)
M5J 2L7

Mike Sullivan
Représentant national, SCEP
701, avenue Evans, bureau 200
Toronto (Ontario)
M9C 1A3

Objet: Utilisation des locaux et de l'équipement de la SRC pour la diffusion de communiqués syndicaux

Je vous écris pour donner suite au courriel récent d'Henry Dinsdale quant à l'utilisation de la liste des employés ayant le droit de voter aux fins de votre campagne de syndicalisation.

Je voudrais préciser certaines des règles applicables à l'activité syndicale et à l'accès des syndicats à la SRC durant cette campagne, que vos deux syndicats semblent avoir déjà commencée. Je pense qu'il est important que ces règles soient claires, pour que nous puissions maintenir le même niveau de professionnalisme aux lieux de travail et pour que les deux syndicats se conforment aux mêmes règles, sans que l'un ou l'autre n'ait un avantage indu pendant la campagne.

Utilisation des réseaux électroniques

Comme nous vous l'avons déjà fait savoir, la Société est propriétaire de ses réseaux électroniques, y compris de son système de courrier électronique et en contrôle l'utilisation. L'accès aux réseaux électroniques est offert aux employés pour qu'ils s'acquittent de leurs tâches professionnelles.

La SRC est disposée à accepter que les membres de l'unité de négociation puissent demander des renseignements à leurs représentants syndicaux à l'occasion en se servant de son système de courrier électronique, mais elle n'a ni autorisé, ni accepté qu'une unité de négociation quelconque se serve de ses

of disseminating information such as campaign material. Such activity would be in violation of any of CBC's collective agreements as well CBC's Corporate Policy 2.5.1 Policy on Use of Electronic Networks by Employees. I am enclosing a copy of the policy for your perusal.

It is CBC's expectation that all of its employees will comply with this policy and that the unions will not utilize CBC's email system for improper purposes.

Distribution of Campaign Material

As you are aware, both unions have designated bulletin boards at all CBC locations throughout the country. While these bulletin boards are adequate for the distribution of campaign material, on a without prejudice and precedent basis, for the Toronto Broadcast Centre, the CBC will allow each union, following the release of the CIRB's reconsideration, the use of non-designated bulletin boards for the purpose of the CEP and the CMG to promote their respective positions for representation of employees under the following terms:

- In addition to the existing designated union bulletin boards, both the CMG and the CEP shall have access to the bulletin boards at or near the elevators in the Toronto Broadcast Centre, except the ground floor

- in recognition of the use of such bulletin boards by other parties, each Union will be allowed to have no more than one bulletin at a time;

- such paper shall not exceed 8.5" x 14";

- there will be no postings on the ground floor;

- such rights and privileges to post on these bulletin boards shall be for the duration of the representation campaign only;

- where CBC staff work in locations on the ground floor, discussions will take place with HR to address;

- CBC reserves the right to remove materials of questionable taste or that are in violation of the terms of the collective agreements; and

- CBC reserves the right to revoke this privilege should there be an abuse of such privilege.

- Requests for access to non-union bulletin boards in other locations will be addressed in a similar manner on a case-by-case basis through the local HR Representative.

Under no circumstances is any Union material to be posted on the outside of CBC buildings including any entrance or main level floor.

réseaux électroniques pour distribuer de l'information comme celle qui porte sur la campagne de syndicalisation. Si elles agissaient ainsi, ces unités ne se conformeraient pas aux conventions collectives de la Société ainsi qu'à sa politique 2.5.1 sur l'utilisation des réseaux électroniques par les employés. Je vous envoie, ci-joint, une copie de cette politique, à titre d'information.

La SRC compte que tous ses employés se conformeront à sa politique et que les syndicats ne se serviront pas du système de courrier électronique de la Société pour des fins inappropriées.

Distribution de documentation sur la campagne de syndicalisation

Vous savez que les deux syndicats ont des tableaux d'affichage qui leur sont réservés dans tous les bureaux de la SRC, partout au pays. Ces tableaux d'affichage sont suffisants pour qu'ils puissent distribuer de la documentation sur la campagne de syndicalisation sans causer de préjudice et sans créer de précédents au Centre de radiodiffusion de Toronto, mais la Société permettra à chacun des syndicats, une fois que le CCRI aura rendu sa décision sur la demande de réexamen, de se servir de tableaux d'affichage qui ne sont pas utilisés, afin que le SCEP et la Guilde fassent valoir leur position sur la représentation des employés, aux conditions suivantes:

- en plus des tableaux d'affichage déjà réservés aux syndicats, la Guilde et le SCEP auront accès aux babillards situés à côté ou à proximité des ascenseurs du Centre de radiodiffusion de Toronto, sauf au rez-de-chaussée;

- étant donné que d'autres parties peuvent se servir de ces babillards, chaque syndicat ne pourra y afficher qu'un bulletin à la fois;

- les dimensions des documents affichés ne devront pas dépasser 8,5 po sur 14 po;

- aucun document ne devra être affiché au rez-de-chaussée;

- ces droits et privilèges d'affichage aux babillards en question seront pour la durée de la campagne de syndicalisation seulement;

- dans les cas où des employés de la SRC travaillent dans des locaux au rez-de-chaussée, les syndicats devront s'entendre avec les RH sur les conditions applicables;

- la SRC se réserve le droit de retirer des babillards les documents douteux ou contrevenant aux dispositions des conventions collectives; et

- la SRC se réserve le droit de révoquer ce privilège en cas d'abus.

- Les demandes d'accès aux babillards qui ne sont pas réservés aux syndicats à d'autres endroits seront évaluées de même au cas par cas par l'intermédiaire des représentants locaux des RH.

Il est strictement interdit d'afficher des documents syndicaux à l'extérieur des bâtiments de la SRC, ce qui inclut toutes les entrées ou le rez-de-chaussée.

Union members are obviously free to hand out material outside of CBC premises in accordance with the law provided they are not interfering with the access and egress of the CBC employees or the public.

Access to Buildings/Rooms

With advance permission, and under the terms of the collective agreements, CBC boardrooms may be signed out for the purpose of handing out union material and providing information.

Rallies or demonstrations will not be permitted in or on CBC property at any time.

Activity in the Workplace

Employees will be expected to report to work and carry out their duties in the usual manner. Employees must attend union organized presentations on their own time. No additional time off will be granted for this purpose. Proper conduct is expected at all times.

I trust these rules provide sufficient clarification of CBC's expectations regarding employee and union conduct during the campaign. Should you have any questions or wish to discuss this with me further, please do not hesitate to contact me.

Sincerely,
CANADIAN BROADCASTING CORPORATION

(s) Michele Sparling
Director of Industrial Relations

C.C: C. Sprague, Industrial Relations

Les membres des syndicats sont de toute évidence libres de distribuer des documents à l'extérieur des locaux de la SRC, conformément à la loi, pourvu qu'ils ne gênent pas l'accès et la sortie des employés de la SRC ou des membres du public.

Accès aux bâtiments/salles

À condition d'en avoir obtenu l'autorisation à l'avance et conformément aux conditions des conventions collectives, les salles de conférence de la SRC peuvent être réservées pour que les syndicats puissent y distribuer de la documentation et y donner des renseignements.

Les manifestations ou autres rassemblements ne sont jamais autorisés dans ou sur les propriétés de la SRC.

Activités au lieu de travail

La Société compte que ses employés se présenteront au travail et s'acquitteront de leurs tâches comme d'habitude. Ils doivent assister aux assemblées organisées par le syndicat en dehors de leurs heures de travail. Aucun congé additionnel ne sera accordé à cette fin. La Société s'attend en outre à ce que ses employés se conduisent toujours correctement.

J'espère que ces règles vous expliqueront assez clairement les attentes de la SRC quant à la conduite des employés et des syndicats durant la campagne. Si vous avez besoin d'explications ou que vous voulez discuter de ce qui précède, n'hésitez pas à communiquer avec moi.

Veuillez agréer les salutations de la
SOCIÉTÉ RADIO-CANADA

(s) Michele Sparling,
Directrice des Relations industrielles

c.c.: C. Sprague, Relations industrielles

(traduction)

[26] Mr. Oldfield characterized the July 3, 2003 employer's letter as an attempt at limiting the CMG's capacity to communicate with its membership. He stressed that each of those involved, as CMG members, had asked that the information of the type that had been provided by email be provided to them. He indicated that there had been no effort to send information to CEP, unit 2, members, and that only a few had received any information. Mr. Oldfield stressed that none of the material sent had asked employees to join the CMG.

[26] M. Oldfield a décrit cette lettre de l'employeur datée du 3 juillet 2003 comme une tentative de limiter la capacité de la Guilde de communiquer avec ses membres. Il a insisté sur le fait que chacun des membres de la Guilde visé avait demandé qu'on lui fournisse les renseignements du genre de ceux qui leur avaient été communiqués par le courrier électronique. Il a déclaré que la Guilde n'avait pas du tout tenté d'envoyer de l'information aux membres de l'unité de négociation 2, représentés par le SCEP, et que seulement quelques-uns d'entre eux avaient reçu des renseignements quelconques. Il a aussi souligné que la Guilde ne demande à des employés d'y adhérer dans aucun des messages qu'elle a envoyés par le courrier électronique.

[27] At this point, it is important to consider the chronology of certain other communications, including

[27] Il est important de retracer ici la chronologie de certains autres messages, y compris ceux de la SRC à la

communications from the CBC to the CMG, communications from the CEP to the CBC, and communications forwarded by the CMG via email to its members.

[28] On March 5, 2003, the CBC had written to the CMG alleging that the established protocol for use of company space, bulletin boards and electronic systems had not been followed by the union. The terms of the unit 1 and unit 3 collective agreement were cited and it was noted that these allowed the posting of union material only with employer's permission, which was not to be unreasonably withheld.

[29] While that correspondence did not specifically address the use of the Internet accessible GroupWise system, it did express concern about the CMG's use of the CBC's internal iNews system and generally requested that such use of iNews "and any other unauthorized use of Corporate equipment or electronic information systems... stop."

[30] A second communication relevant to the present issues was forwarded by email to Ms. Michele Sparling, CBC Director of Industrial Relations, by Mike Sullivan, the CEP National Representative, dated June 26, 2003. That letter indicated that the CEP had learned that the CMG was using the CBC's email to communicate with its members. It did not object to the CMG's continuing communication, but demanded similar access to the CBC's email system in respect of the campaign to choose a new bargaining agent for the merged bargaining unit. It was this letter that at least in part apparently led to the CBC's July 3, 2003 letter quoted above.

[31] On July 31, 2003, the CMG then sent an email headed "One Union at CBC: Mystery Polls." This message complained of the actions of a polling firm, Strategic Communications, and suggested that the CEP had breached the confidentiality of Canada Industrial Relations Board (CIRB) processes. It also stated the belief that the privacy of members had been violated.

[32] On August 1, 2003 the CEP Vice-President, Media, wrote to the CBC complaining about the

Guilde, ceux du SCEP à la SRC et ceux que la Guilde a envoyés à ses membres par le courrier électronique.

[28] Le 5 mars 2003, la SRC a écrit à la Guilde en alléguant que le protocole établi pour l'utilisation des locaux, des tableaux d'affichage et des réseaux électroniques de la Société n'avait pas été respecté par le syndicat. Elle invoquait dans cette lettre la convention collective de l'unité 1 et de l'unité 3 en soulignant qu'elle n'autorisait l'affichage de documents syndicaux qu'avec la permission de l'employeur, laquelle ne devait pas être refusée sans raison valable.

[29] Cette lettre ne visait pas expressément l'utilisation du système GroupWise accessible par l'Internet; la Société se plaignait de l'utilisation par la Guilde de son système interne iNews, en lui demandant globalement de mettre fin à cette utilisation d'iNews ainsi qu'à «toute autre utilisation non autorisée de l'équipement ou des systèmes d'information électronique de la Société» (traduction).

[30] Le 26 juin 2003, M^me^ Michele Sparling, directrice des Relations industrielles de la SRC, s'est fait envoyer un deuxième message pertinent en l'espèce par le courrier électronique; ce message provenait de Mike Sullivan, le représentant national du SCEP, qui déclarait que son syndicat avait appris que la Guilde se servait du système de courrier électronique de la SRC pour communiquer avec ses membres. Il ne s'opposait pas à ce que la Guilde poursuive ce genre de communication, mais réclamait l'égalité d'accès au système de courrier électronique de la Société, dans le cadre de la campagne menant au choix d'un nouvel agent négociateur des membres de la seule unité de négociation résultant de la fusion. C'est ce courriel qui semble avoir, au moins en partie, mené à la lettre de la SRC datée du 3 juillet 2003 reproduite précédemment.

[31] Le 31 juillet 2003, la Guilde a envoyé un courriel intitulé «Un syndicat à la SRC: sondages mystère» (traduction), dans lequel elle se plaignait des agissements de la firme de sondage Strategic Communications, en déclarant que le SCEP n'avait pas respecté la confidentialité des procédures du Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) et en se disant convaincue que la vie privée de ses membres n'avait pas été respectée.

[32] Le 1^er^ août 2003, le vice-président aux médias du SCEP a écrit à la SRC pour se plaindre de ce courriel

July 31, 2003 email. The letter of that date complained about the CMG's access to the CBC's email system in the circumstances and suggested that the CMG was being preferentially treated. Counsel for the CEP also wrote to CBC counsel on the same date requesting that the CEP receive the same access as the CMG to the same CBC internal email lists or that the CMG's access be stopped. That letter concluded: "If the CBC does not stop this or does not give CEP equal access, it will be hard to escape the conclusion that the CBC is favoring CMG/CWA in the forthcoming representation vote."

[33] On the same date, August 1, 2003, counsel for the CBC wrote to CMG counsel expressing concern about the improper use by the CMG of the CBC's electronic network. That letter indicated *inter alia*:

> ... Despite CBC's numerous letters, the CMG persists in using CBC's electronic network improperly. The latest communication entitled "One Union at the CBC: Mystery Polls" which I provided to you yesterday, emanates from the webmaster@cmg.ca. That email contains campaign material relating to the upcoming representation vote and also contains inaccurate and misleading comments about CBC's disclosure of employee information to CEP and CMG.
>
> Among other things, such mass emails:
>
> 1. create a significant amount of traffic on CBC electronic networks;
>
> 2. cause disruptions in the workplace; and
>
> 3. politicize the workplace and encourage additional campaign activity during working hours.
>
> Moreover, by distributing mass emails through CBC's system, it may appear to employees that the use of CBC's electronic networks for the purpose of disseminating union information is approved and sanctioned by the CBC or that the content of the message is approved and condoned by the CBC: none of which is the case.
>
> Finally, the CEP has now raised concerns relating to the fairness of the forthcoming representation vote if CMG persists in sending mass emails containing campaign material.
>
> It is, therefore, imperative that the CMG understand that it must cease sending union communiqués and other mass emails immediately. Failure to do so will leave CBC with no choice but to take whatever measures are necessary to prevent this

du 31 juillet 2003. Dans cette lettre, le SCEP déplorait l'accès de la Guilde au système de courrier électronique de la SRC dans les circonstances, en disant que la plaignante jouissait d'un traitement préférentiel. Le procureur du SCEP a aussi écrit le même jour à son homologue de la SRC pour demander que son syndicat ait le même accès que la Guilde aux listes d'adresses du courrier électronique interne de la SRC, ou que la Guilde cesse d'avoir accès à ces listes. Cette lettre se terminait de la façon suivante: «Si la SRC ne fait pas cesser cela ou n'accorde pas l'égalité d'accès au SCEP, il serait difficile de ne pas conclure qu'elle favorise la Guilde/TCA dans le contexte du scrutin de représentation imminent.» (traduction)

[33] Le même jour, le 1er août 2003, le procureur de la SRC a écrit à celui de la Guilde pour l'informer des craintes de la Société quant à l'utilisation abusive de son réseau électronique par la Guilde. Cette lettre se lit notamment comme suit:

> ... En dépit des nombreuses lettres de la SRC, la Guilde persiste à utiliser abusivement le réseau électronique de la Société. Sa plus récente communication intitulée «Un syndicat à la SRC: sondages mystère», que je vous ai fait parvenir hier, émane de l'adresse électronique Webmaster@cmg.ca. Elle contient des renseignements partisans sur le scrutin de représentation imminent ainsi que des observations mensongères et trompeuses sur la divulgation, par la SRC, au SCEP et à la Guilde de renseignements concernant les employés de la SRC.
>
> Les courriels généraux comme ceux-ci ont notamment les effets suivants:
>
> 1. ils créent énormément de trafic dans les réseaux électroniques de la SRC;
>
> 2. ils causent des perturbations au lieu de travail;
>
> 3. ils politisent les lieux de travail et engendrent une activité accrue dans la campagne de syndicalisation au cours des heures de travail.
>
> Qui plus est, en distribuant de tels courriels généraux par le système de la SRC, la Guilde peut donner aux employés l'impression que l'utilisation des réseaux électroniques de la Société pour distribuer des renseignements syndicaux est approuvée et avalisée par la SRC ou que la Société approuve et tolère le contenu du message, alors que ce n'est absolument pas le cas.
>
> Enfin, le SCEP a commencé à exprimer des doutes sur l'équité du scrutin de représentation à venir, si la Guilde persiste à envoyer des courriels généraux contenant des messages partisans sur la campagne.
>
> Il est donc impératif que la Guilde comprenne qu'elle doit cesser immédiatement d'envoyer des communiqués syndicaux et d'autres courriels généraux de cette façon. À défaut, la SRC n'aura d'autre choix que de prendre toutes les mesures

improper use, including, but not limited to, blocking messages from the CMG's webmaster and/or seeking immediate relief from the Board or under the collective agreement.

nécessaires pour empêcher cette utilisation abusive, notamment, mais pas exclusivement en bloquant les messages émanant de l'adresse électronique Webmaster de la Guilde ou en réclamant un redressement immédiat au Conseil, ou encore en se prévalant de ses recours aux termes de la convention collective, voire en prenant toutes ces mesures à la fois.

(traduction)

[34] By letter of August 5, 2003, the CMG's legal counsel asked for the specifics of the CBC's objections to the "One Union at the CBC: Mystery Polls" communication. The CBC's legal counsel replied on August 6 and August 7, 2003. Of importance is that the CBC indicated to the CMG that information provided to it by the CEP suggested to the CBC that the CEP had not misused the voters lists supplied in connection with the representation vote. Instead, the CBC letter indicated, the CEP had assured the CBC that they obtained employee phone numbers and addresses through a variety of search methods such as the Internet, Canada 411 and the phone book, not from the lists the CBC provided. The CBC therefore alleged that the CMG communiqué was inaccurate and misleading.

[34] Dans une lettre datée du 5 août 2003, le procureur de la Guilde a demandé à la SRC de préciser ses objections au courriel intitulé «Un syndicat à la SRC: sondages mystère» (traduction). Le procureur de la Société lui a répondu les 6 et 7 août 2003. Il est important de souligner que la SRC a déclaré à la Guilde que les renseignements qu'elle avait reçus du SCEP laissaient entendre que celui-ci ne s'était pas servi abusivement des listes des personnes ayant le droit de voter qu'elle lui avait fournies en vue du scrutin de représentation. Elle stipulait dans sa lettre que le SCEP l'avait assurée qu'il obtenait le numéro de téléphone et l'adresse des employés grâce à divers outils de recherche comme l'Internet, Canada 411 et le bottin téléphonique, plutôt qu'en se servant des listes que la Société lui avait remises. La SRC alléguait par conséquent que le communiqué de la Guilde était mensonger et trompeur.

[35] On August 19, 2003, the CMG sent another email entitled "CBC: This could be the last email you get from us." That email alleged that "Both the CBC and the CEP have decided that they do not want Canadian Media Guild members to receive information or messages from their union via email at work. As a result, we may have to find alternative ways for the Guild to communicate with you and vice versa." Also on August 19, 2003, a meeting was held between the CBC and the CMG related to the CMG's use of CBC's electronic networks. Following that meeting, Ms. Michele Sparling once again communicated to Mr. Oldfield and set out her understanding of Mr. Oldfield's position. That was that the CMG intended to continue the emails notwithstanding the CBC's concerns. In the face of this, it was suggested by Ms. Sparling that the CBC would take appropriate and necessary steps.

[35] Le 19 août 2003, la Guilde a envoyé un autre courriel intitulé «SRC: Ce courriel pourrait être le dernier que vous recevez de nous» (traduction), dans lequel elle alléguait que «Tant la SRC que le SCEP ont décidé qu'ils ne voulaient pas que les membres de la Guilde canadienne des médias reçoivent de l'information ou des messages de leur syndicat par le courrier électronique à leur travail. Il s'ensuit que nous devrons peut-être trouver d'autres moyens pour que la Guilde communique avec vous et vice versa» (traduction). Le même jour, des représentants de la SRC et de la Guilde se sont rencontrés pour discuter de l'utilisation par la plaignante des réseaux électroniques de la Société. Après cette rencontre, M[me] Michele Sparling a de nouveau communiqué avec M. Oldfield pour lui expliquer comment elle interprétait la position de ce dernier, à savoir que la Guilde entendait continuer à envoyer des courriels en dépit des craintes de la SRC, de sorte que M[me] Sparling a déclaré que la Société allait prendre les mesures qui s'imposaient.

[36] On August 21, 2003, Mr. Oldfield, in reply to Ms. Sparling, noted that the CMG emails were emails to individual members, that the CMG used the Internet, which it viewed as equivalent to other types of mail, and that the CMG did not accept the CBC's unilateral

[36] Le 21 août 2003, dans sa réponse à M[me] Sparling, M. Oldfield a souligné que les courriels de la Guilde étaient destinés à des membres individuels du syndicat, que la Guilde se servait de l'Internet - qu'elle considérait comme l'équivalent d'autres types de

restrictions on its ability to communicate. The CMG also indicated that it was its understanding that the CBC could not "articulate any specific hardship or "abuse" caused by the Guild communicating with its members."

[37] On that date, the CBC placed an electronic block on the CMG Webmaster address. On August 27, 2003, another email was sent by the CMG to its members. This time, the CMG used an address that had not been blocked to originate the email. It indicated:

> August 27, 2003
>
> CBC: CIRB dismiss CEP application for reconsideration
>
> The Canada Industrial Relations Board has dismissed the Communication [*sic*], Energy and Paperworkers (CEP's) application for reconsideration of the CIRB February 28th decision ordering a new bargaining structure at CBC for employees outside Quebec and Moncton, N.B.
>
> The Board released a two-paragraph letter by fax informing the parties of its decision. The letter says the reasons for dismissing CEP's reconsideration will follow.
> The Board released its decision without the reasons, in order to allow the process to move along as agreed upon by all parties.
>
> The rejection of CEP's appeal means we're one big step closer to a resolution of the issue. It now seems very likely a representation vote, by which unionized CBC employees choose between CEP and CMG as their sole representative, will take place later this year.
>
> "We're happy the Board has put aside the CEP's attempt to stop or delay the process," said CMG's CBC Branch President Arnold Amber. "We look forward to finally being able to campaign and explain to CBC employees why we're the best choice to represent them. We remain confident we'll win that vote," Amber said.
>
> A decision on how the voting process will be conducted is expected shortly.

[38] On August 29, 2003, the CMG sent another email directed to several thousand CBC employees entitled "Moving toward one union for CBC employees." This email was blocked by the CBC. On September 5, 2003, however, the "Moving toward one union" email was resent from another email source and was delivered to 2,631 CBC employees during working hours with a statement that the CBC had blocked the CMG's usual method of communicating with its members. The full

courrier - et qu'elle n'accepterait pas les restrictions unilatérales de sa capacité de communiquer que la SRC voulait imposer. La Guilde a aussi déclaré qu'elle avait la conviction que la SRC ne pouvait pas «préciser les torts qu'elle aurait subis ou les «abus» résultant des communications de la Guilde avec ses membres» (traduction).

[37] C'est à cette date que la SRC a électroniquement bloqué la transmission des messages émanant l'adresse électronique Webmaster de la Guilde. Le 27 août 2003, la Guilde a envoyé un autre courriel à ses membres, cette fois à partir d'une adresse qui n'avait pas été bloquée, en déclarant ce qui suit:

> Le 27 août 2003
>
> SRC/CBC: Le CCRI rejette l'appel du SCEP
>
> Le Conseil canadien des relations industrielles a rejeté la demande du Syndicat des communications, de l'énergie et du papier de revisiter la décision du CCRI du 28 février; rappelons que cette décision ordonnait une nouvelle structure des unités de négociation à la SRC/CBC pour les employés à l'extérieur du Québec et de Moncton.
>
> Le CCRI a annoncé sa décision dans une lettre télécopiée. La lettre dit que le CCRI publiera les raisons du rejet sous peu. Le CCRI a décidé d'émettre sa décision tout de suite, afin de permettre le bon déroulement du processus qui a déjà fait l'objet d'une entente entre les parties.
>
> Ce rejet de la demande du SCEP signifie qu'on a franchi une étape importante vers une résolution de la question. Il est probable qu'il y aura un vote de représentation plus tard cette année; ce vote permettra aux employés syndiqués de choisir si ce sera la Guilde canadienne des médias ou le SCEP qui représentera tous les employés.
>
> «Nous sommes contents de voir que le Conseil a rejeté cette tentative du SCEP de stopper ou de retarder le processus du vote,» dit Arnold Amber, président de la sous-section SRC/CBC de la Guilde. «Nous sommes prêts à lancer notre campagne pour expliquer aux employés de la Société Radio-Canada que la Guilde est le meilleur choix. Nous sommes confiants que nous remporterons le vote», dit-il.
>
> Nous attendons maintenant une décision sur le déroulement du vote.

[38] Le 29 août 2003, la Guilde a adressé à plusieurs milliers d'employés de la SRC un courriel intitulé «Vers un seul syndicat pour les employés de la Société». Ce courriel a été bloqué par la SRC, mais, le 5 septembre 2003, il a été envoyé de nouveau, à partir d'une autre adresse électronique, et reçu par 2 631 employés de la SRC pendant leurs heures de travail, précédé d'un message précisant que la Société avait bloqué le moyen de communication normal de la Guilde

text of this email sent from guild@interlog.com and of its preface is instructive.

> The CBC has blocked our usual method of communicating with our members via e-mail. As a result, we are re-sending this message from a different address. We apologize if you are receiving this message more than once.
>
> The lines of communication between you and the Guild obviously need to remain open. We plan to challenge the Corporation's decision before the Canada Industrial Relations Board. If you haven't yet provided us with an alternate e-mail address, please do.
>
> In the meantime, the CBC seems to have decided that it doesn't want you to hear from your union. If you're disturbed by this, we encourage you to contact the CBC's director of Industrial Relations, Michele Sparling at michele_sparling@cbc.ca or call her at 416-205-7062. Tell her you can decide for yourself who you want to receive e-mail from.
>
> ***
>
> August 29, 2003
>
> CBC: Moving toward one union for CBC employees
>
> The stage is now set for a campaign between the Canadian Media Guild and the Communications, Energy and Paperworkers union to determine which will be the one union representing everyone at the CBC. Voting will begin November 3, and will be conducted by mail.
>
> "The time has come to bring everyone at one workplace, together in one union," says Lise Lareau, president of the CMG. "The upcoming campaign will be a good time to discuss what makes a good union, and for members to choose their union. We're confident that when voters weigh what the two unions have to offer, a solid majority will believe CMG is the best choice," says Lareau.
>
> The road to one union has been a long one. Nearly four years ago, CMG applied to the Canada Industrial Relations Board (CIRB) to merge units 1 (program production) and 3 (administrative). CBC made a counter-application seeking a merger of all three units, including Unit 2 (trades and technical), now represented by CEP. The Guild agreed with this position because of the bargaining strength gained by having one union, and to give employees greater mobility at a time when technology and work practices have blurred the lines between jobs. CEP continued to oppose one union at the CBC. When the CIRB ruled that the previous union structure was no longer workable, CEP asked for a reconsideration of that decision; the CIRB dismissed that request earlier this week.

avec ses membres. Le texte intégral de ce courriel provenant de l'adresse guild@interlog.com, avec sa préface, est révélateur:

> La Société Radio-Canada vient de bloquer notre moyen d'accès normal aux employés par courriel. Par conséquent, nous envoyons ce message d'une adresse différente. Nous nous excusons à l'avance si vous avez déjà reçu ce message par un autre moyen.
>
> Les lignes de communication entre vous et la Guilde doivent évidemment demeurer ouvertes. Nous allons contester la décision de la Société devant le Conseil canadien des relations industrielles, et devant les tribunaux si nécessaires. Entre temps, prière de nous donner une autre adresse où nous pouvons vous rejoindre, si ce n'est déjà fait.
>
> La Société semble avoir décidé qu'elle ne veut pas que votre syndicat communique avec vous. Si cette décision vous choque, nous vous encourageons à envoyer un courriel à la directrice des Relations industrielles de la Société, Michele Sparling : michele_sparling@cbc.ca ou téléphonez-lui au 416-205-7062. Dites-lui que vous êtes capable de décider de qui vous voulez recevoir des messages.
>
> ***
>
> Le 29 août 2003
>
> SRC/CBC: Vers un seul syndicat pour les employés de la Société.
>
> Les jeux sont faits: il y aura une campagne entre la Guilde canadienne des médias et le Syndicat des communications, de l'énergie et du papier pour déterminer lequel des deux sera le seul syndicat pour représenter tous les employés. Le vote, qui se fera par la poste, commencera le 3 novembre 2003.
>
> «Il est temps de rassembler tous les employés dans un syndicat,» dit Lise Lareau, présidente nationale de la Guilde. «Cette campagne est l'occasion idéale pour discuter de ce qu'un bon syndicat doit faire, et pour que les employées puissent choisir le syndicat de leur choix. Nous croyons que, lorsque les gens regarderont les deux syndicats de près, ils verront que la Guilde représente le meilleur choix,» poursuit-elle.
>
> Il y a près de quatre ans, la Guilde a déposé une demande auprès du Conseil canadien des relations industrielles (le CCRI) afin de pouvoir fusionner les unités 1 (services de programmation) et 3 (services administratifs). La Société Radio-Canada a répliqué en suggérant une fusion des trois unités de négociation, y compris l'unité 2 (services techniques) qui est représentée en ce moment par le SCEP. La Guilde a adopté cette suggestion parce que les employés gagnent plus de poids à la table de négociation s'ils sont tous ensemble, et aussi pour permettre aux employés d'avoir plus de mobilité, surtout en ce moment, lorsque les développements technologiques et les pratiques de travail rendent les lignes de démarcation entre les différents syndicats de plus en plus floues. Le SCEP s'opposait à toute modification de la structure. Lorsque le CCRI a statué que la structure actuelle n'était plus appropriée, le SCEP en a appelé; le CCRI a rejeté cet appel plus tôt cette semaine.

During the campaign, the Guild will highlight its record of tough bargaining, adapting to significant change at the CBC in a positive way for employees, fighting contracting out, dealing with downsizing and its history of inclusiveness following mergers with other unions.

"Our anticipation is that the challenges ahead will require even more thoughtful, energetic and innovative leadership," says Arnold Amber, president of the CBC branch of the Guild. "We have consistently led the way in dealing with the challenges in our industry."

The Guild has more than 3700 members at the CBC, including 2400 permanent, temporary and contract employees in unit 1, approximately 650 in unit 3 and another several hundred temporary employees and freelancers. CEP has about 1400 permanent employees and about 500 occasional employees.

In recent meetings the Guild, CEP, CBC and the Board worked out an agreement on various issues to move the process forward.

Under the agreement:

- All CBC employees in unit 1, 2 and 3 on permanent staff or temporary contracts as of May 2, 2003 will be eligible to vote.

- In addition, those who are per-occasion temporary (or "casual") employees or freelancers will be eligible to vote if they've worked at least one occasion per week on 13 different weeks in the year prior to May 2, 2003. These are the same eligibility rules as were applied to the representation vote in 1993.

- Because CEP has taken the position that "supervisory producers" should be excluded from the new single union, the ballots of 81 people, mostly executive producers and bureau chiefs, will be segregated. The Guild agreed to this in order to allow the vote to take place without further delay and to put the uncertainty about the union situation at the CBC behind us. We consider these members to be part of the bargaining unit, and will include them if the Guild wins the vote. CEP does not. If the final vote is close enough then the CIRB will decide whether these votes count or not. If the Guild wins by a large margin, the issue becomes irrelevant.

The Guild looks forward to the weeks ahead as an opportunity to put forward its point of view and present a forward-looking vision for employees at the CBC. We will highlight our strong, responsible leadership and record of tough bargaining that has seen us gain strong contracts without labour stoppages.

We look forward to the challenge and the exchange of views and vision about how to best represent employees at the CBC. You're being asked to make a very important decision which will impact personally on your future at the CBC. We encourage you to inform yourself about the issues.

You'll be hearing from us directly. We also encourage you to visit our website at www.cmg.ca for information to help you

Au cours de la campagne, nous mettrons l'emphase sur nos succès à la table de négociation; notre capacité de nous adapter aux nombreux changements au profit des employés; notre lutte contre l'impartition; notre habileté à protéger les droits et l'emploi de nos membres face aux compressions budgétaires; et la représentation de différents groupes d'employés provenant d'autres syndicats.

«Ça prendra des leaders encore plus innovateurs, engagés et intelligents pour faire face aux défis de l'avenir,» dit Arnold Amber, président de la section SRC/CBC de la Guilde. «Nous sommes des chefs de file dans l'industrie des médias.»

La Guilde compte plus de 3 700 membres à la SRC/CBC, dont environ 2 400 employés permanents, temporaires et contractuels dans l'unité 1, environ 650 dans l'unité 3, et plusieurs centaines de pigistes. Le SCEP compte environ 1 400 employés permanents et environ 500 employés occasionnels.

À la suite d'une série récente de rencontres, la Guilde, le SCEP, la Société et le CCRI se sont entendus sur plusieurs points. Sous cette entente:

- Tous les employés membres des unités 1, 2 ou 3 qui étaient des employés permanents ou temporaires au 2 mai 2003 seront admissibles.

- Les employés temporaires par occasion («auxiliaires») et les pigistes seront admissibles s'ils ont travaillé au moins une fois par semaine pendant 13 des 52 semaines avant le 2 mai 2003. Il s'agit de la même règle qui a été appliquée lors du dernier vote de représentation en 1993.

- Parce que le SCEP a pris la position que les réalisateurs «superviseurs» ne doivent pas faire partie du nouveau syndicat, les bulletins de vote de 81 personnes, surtout des producteurs délégués ou réalisateurs-coordonnateurs, seront mis de coté. Afin de permettre le déroulement du vote sans plus de délais, la Guilde a accepté cette position. Nous estimons que ces membres doivent faire partie de l'unité de négociation, et si la Guilde gagne le vote ces gens seront intégrés dans l'unité de négociation. Le SCEP les exclura. Si le vote est serré, le CCRI déterminera si ces votes seront comptés ou non. Si la Guilde gagne par une majorité importante, la question devient muette.

La Guilde profitera des prochaines semaines pour exposer son point de vue et présenter sa vision d'avenir pour les employés de la SRC. Nous miserons sur notre leadership solide et responsable et nous nous appuierons sur notre capacité de négocier de façon ardue de bons contrats sans causer d'arrêts de travail. (traduction)

Nous sommes prêts à relever le défi de cette campagne pour déterminer comment offrir le meilleur service aux employés de la SRC/CBC. On vous demande de prendre une décision importante - une décision qui changera votre avenir à la Société. Nous vous encourageons à vous informer sur le processus et les positions des parties.

Nous communiquerons régulièrement avec vous. Vous pouvez également visiter notre site Web (www.laguilde.ca) pour vous

decide as the campaign progresses. We urge you to bookmark it if you haven't done so already. If you have questions, please send them along.

If you're interested in getting involved with the campaign please get in touch with a member in your location executive or contact us at the CMG national office at 1-800-465-4149 or 416-591-5333.

Lise Lareau
National President
CMG

Arnold Amber
CBC Branch President
CMG

[*sic*]

[39] As was noted when the CMG's complaint was filed with the Board, it principally complained of the fact that the employer, the CBC, had blocked CMG access to its membership. It is the blocking of the emails in question in the above context that is complained of by the CMG. Mr. Oldfield acknowledged that the messages of July 31, August 19, August 27, August 29 and September 5, had been sent to approximately 2,700 individuals who had given their CBC email addresses to the CMG and about 700 additional individuals who had given addresses outside of the CBC email address group. Mr. Oldfield acknowledged that the material sent supported the CMG's promotion of itself to its membership in connection with the forthcoming representation election. He acknowledged that the CMG had not advised the CBC of its intent to use the CBC email addresses.

[40] Mr. Mike Sullivan, who testified on behalf of the CEP, confirmed that he had filed an affidavit with the Board on September 8, 2003, and indicated to the Board that the contents of that affidavit were true. He indicated that the CEP bargaining unit of employees at the CBC engaged in various technical and production activities was comprised of approximately 1,400 persons. Mr. Sullivan indicated that compared to the CMG units, given the technical nature of their work, far fewer of the CEP employees had email addresses. In fact, Mr. Sullivan suggested that it was the exception rather than the rule for the CMG bargaining unit employees not to have email addresses, but that only about 40% of the employees at the CBC now represented by the CEP in fact had CBC email addresses.

informer. Si ce n'est déjà fait, pourquoi pas utiliser notre site comme page d'accueil? Si vous avez des questions, n'hésitez pas à communiquer avec nous.

Si vous êtes intéressé à participer activement à la campagne, parlez à un membre de l'exécutif de la Guilde dans votre localité, ou appelez-nous au 1-800-465-4149 ou au 416-591-5333.

Lise Lareau
Présidente nationale
La Guilde canadienne des médias

Arnold Amber
Président de la sous-section SRC/CBC
La Guilde canadienne des médias

(*sic*)

[39] Comme nous l'avons vu, lorsque la Guilde a déposé sa plainte au Conseil, elle contestait essentiellement le fait que l'employeur - la SRC - lui avait bloqué l'accès à ses membres. C'est le blocage des courriels en question, dans le contexte que je viens de décrire, qui fait l'objet de la plainte de la Guilde. M. Oldfield a reconnu que les messages du 31 juillet, des 19, 27 et 29 août ainsi que du 5 septembre avaient été envoyés à quelque 2 700 membres de la Guilde qui lui avaient donné leur adresse électronique à la SRC, ainsi qu'à environ 700 autres syndiqués ayant donné des adresses n'appartenant pas au groupe d'adresses du courrier électronique de la SRC. M. Oldfield a reconnu que les documents envoyés étaient liés à la promotion de la Guilde aux yeux de ses membres dans le contexte du scrutin de représentation imminent. Il a aussi admis que la Guilde n'avait pas informé la SRC de son intention d'utiliser les adresses du courrier électronique de la Société.

[40] M. Mike Sullivan, qui a témoigné pour le SCEP, a confirmé avoir déposé un affidavit au Conseil le 8 septembre 2003. Il a déclaré que le contenu de cet affidavit était vrai. Il a précisé que l'unité de négociation des employés de la SRC représentés par le SCEP était chargée d'activités techniques et de tâches de production et qu'elle comptait environ 1 400 membres. Comparativement aux membres des unités de négociation représentées par la Guilde, beaucoup moins de membres du SCEP ont des adresses de courrier électronique, en raison de la nature technique de leur travail. En fait, il a déclaré que c'était l'exception plutôt que la règle pour les membres des unités de négociation de la Guilde de ne pas avoir d'adresse de courrier électronique, alors que seulement 40 % environ des employés de la SRC qui sont actuellement représentés par le SCEP ont une telle adresse à la Société.

[41] Mr. Sullivan re-emphasized that the concerns of the CEP in the proceedings are directed to ensuring that the CEP be placed on the same footing and receive the same access to employees involved in the representation campaign as was accorded to the CMG.

[42] Ms. Michele Sparling, Director of Industrial Relations with the CBC, also testified. She too first confirmed the testimony that had been set out in her affidavit, which had been submitted to the Board on September 15, 2003, in respect of the CBC's response and counter-application. She confirmed the exchange of much of the correspondence referred to previously. Importantly, Ms. Sparling indicated that the CBC, the employer, had not been aware of the extensive use of emails by the CMG to contact its members working at the CBC at their CBC email address during the past several years. She indicated that she had become aware of the large volume of emailing by the CMG only toward the end of June when a former bargaining unit employee, now in an excluded manager category at the CBC, had received copy of one of them. She said that at about the same time she had received the June 26, 2003 letter from Mr. Mike Sullivan complaining about the CMG's access to employees by email and that at that time she decided to forward the July 3, 2003 letter to set out the ground rules for the representation campaign.

[43] She indicated that when she had eventually become aware, as a result of a series of meetings, that the CMG had continued to send emails to large numbers of employees for some period of time following the July 3, 2003 letter and continued to do so, it was decided to interfere with the "mass mailings." She indicated that the CBC's position was, while it would not interfere with truly individual mailings for the purpose of administering union affairs at the CBC, the "mass mailings" were properly blocked because of the representation election campaign and the potential for disruption at the work place.

[44] Ms. Sparling said that, in her view, the use of electronic networks by the CMG in the circumstances amounted to a violation of clause 3 of the CBC policy on the use of electronic networks by employees, as inappropriate or unauthorized use of CBC property. Ms. Sparling did, however, acknowledge that the CBC would take the same position about its control over the distribution of emails whether or not such distribution

[41] M. Sullivan a répété que, dans cette procédure, le SCEP tenait à s'assurer d'être sur le même pied que la Guilde et d'avoir le même accès aux employés en cause dans la campagne de syndicalisation.

[42] M^me^ Michele Sparling, la directrice des Relations industrielles à la SRC, a témoigné aussi. Elle a également commencé par confirmer le contenu de l'affidavit qu'elle avait présenté au Conseil le 15 septembre 2003 au sujet de la réponse et de la contre-demande de la Société. Elle a confirmé l'échange d'une grande partie de la correspondance décrite jusqu'ici. En outre, et c'est important, elle a déclaré que la SRC, qui est l'employeur, ne savait pas que la Guilde s'était tant servie du courrier électronique pour communiquer avec ses membres à la SRC à leur adresse de courrier électronique au travail, et ce, depuis plusieurs années. Elle a témoigné avoir été informée seulement vers la fin de juin du gros volume de courrier électronique émanant de la Guilde, quand un ancien membre de l'unité de négociation qui occupe maintenant un poste de gestionnaire exclu à la Société a reçu copie d'un de ces courriels. Elle a déclaré avoir reçu à peu près au même moment la lettre du 26 juin 2003 de M. Mike Sullivan, qui se plaignait de l'accès de la Guilde aux employés de la Société par le courrier électronique, et qu'elle a décidé à ce moment-là d'envoyer la lettre du 3 juillet 2003 afin de préciser les règles de base pour la campagne de syndicalisation.

[43] La témoin a déclaré que, lorsqu'elle a fini par apprendre, par suite d'une série de réunions, que la Guilde avait continué à envoyer des courriels à de nombreux employés pendant un certain temps après l'envoi de la lettre du 3 juillet 2003 et qu'elle persistait, il a été décidé de faire obstacle à ces «diffusions massives de courriels». Elle a déclaré que la SRC partait du principe que, même en se refusant à ne pas laisser passer les envois vraiment individuels pour l'administration des affaires du syndicat à la SRC, elle bloquerait les «diffusions massives de courriels» à juste titre, en raison de la campagne de syndicalisation et du risque de perturbation des lieux de travail.

[44] M^me^ Sparling a déclaré être convaincue que l'utilisation de ses réseaux électroniques par la Guilde équivalait dans les circonstances à un manquement à la clause 3 de la politique de la SRC sur l'utilisation de ses réseaux électroniques par les employés, en tant qu'utilisation inappropriée ou non autorisée de la propriété de la Société. Elle a toutefois reconnu que la SRC prendrait la même position sur son contrôle de la

occurred in the course of an election campaign such as that in progress.

[45] The final witness for the CBC was Ms. Mary Crampton, Manager of Human Resources for the CBC in Ottawa. She testified concerning a letter that Mr. Alec Mercer had written to Mr. Oldfield as early as January 26, 1996, which indicated that CBC electronic systems should not be used for union communiqués or the distribution of union literature or information. When cross-examined respecting the follow-up to the February 15, 1999 email, mentioned earlier, addressed to Mr. Oldfield (see paragraphs 20-22), Ms. Crampton indicated that to her knowledge no discipline against any employee, as threatened in that letter, had followed the 1999 email.

[46] From the above facts, several important conclusions emerge. The first of these is that the CBC repeatedly, beginning in 1996, again in 1999 and again in 2003, as the representation election campaign approached, attempted to assert control over its electronic systems by requesting that the CMG, and latterly the CEP as well, not utilize its electronic systems for union purposes without authorization. The testimony before the Board and the documentation submitted clearly supports the employer's position that the employer had clearly indicated that its facilities were not to be used for union purposes without the permission of the employer. For its part, no permission to use the email system was sought by the CMG because it did not feel bound by the employer's policies. It is also of some relevance that the employer's policy on the use of electronic networks did appear to provide for limited, reasonable use of email facilities by individual employees. In the view of the CBC, however, the so-called "mass mailings" for campaign purposes such as those undertaken by the CMG were not acceptable and this was promptly communicated to the CMG. It appears that this position was directly and repeatedly communicated by the CBC to the CMG on the occasions when concerns arose.

[47] A matter of some concern to the Board was the credibility of the CBC's position that despite the assertion and proof by the CMG that the practice of communicating with its membership by email through

distribution des courriels que cette distribution ait lieu ou pas dans le contexte d'une campagne comme celle qui se déroule actuellement.

[45] La dernière personne appelée à témoigner pour la SRC était M^me^ Mary Crampton, gestionnaire des Ressources humaines de la Société à Ottawa. M^me^ Crampton a témoigné sur une lettre que M. Alec Mercer avait écrite à M. Oldfield dès le 26 janvier 1996 pour lui faire savoir que les réseaux électroniques de la SRC ne devait pas être utilisé pour l'envoi de communiqués syndicaux ou pour la distribution de documentation ou d'information par le syndicat. Lorsqu'elle a été contre-interrogée au sujet du suivi du courriel du 15 février 1999 adressé à M. Oldfield dont il a déjà été question (voir les paragraphes 20 à 22), elle a déclaré que, à sa connaissance, aucune mesure disciplinaire n'avait été prise contre un employé, même s'il y avait une menace en ce sens dans ce courriel.

[46] Plusieurs conclusions importantes se dégagent des faits qui précèdent. La première est que la SRC a tenté de façon répétée de contrôler ses réseaux électroniques, d'abord en 1996, puis en 1999 et de nouveau en 2003, au moment où la campagne menant au scrutin de représentation commençait, en demandant à la Guilde et plus récemment au SCEP aussi de ne pas utiliser ses réseaux électroniques sans autorisation pour des fins syndicales. Les témoignages entendus et la documentation présentée confirment la position de l'employeur, à savoir qu'il a clairement déclaré que son équipement ne devait pas être utilisé pour des fins syndicales sans sa permission. Pour sa part, la Guilde n'a pas demandé la permission de se servir du système de courrier électronique parce qu'elle ne se sent pas liée par les politiques de l'employeur. Dans ce contexte, le fait est que la politique de l'employeur sur l'utilisation des réseaux électroniques semble autoriser une utilisation à la fois limitée et raisonnable de ses services de courrier électronique par les employés, pris individuellement, et c'est pertinent en l'espèce. Toutefois, du point de vue de la SRC, ce qu'elle qualifie de «diffusions massives de courriels» pour faire campagne comme la Guilde l'a fait ne sont pas acceptables, et la Société l'a vite fait savoir à la Guilde. Il est clair que cette position a été directement communiquée à la Guilde par la SRC, et ce, de façon répétée, quand elle a eu des réserves à cet égard.

[47] Le Conseil a lui-même des doutes quant à la crédibilité de la SRC lorsqu'elle affirme qu'en dépit de son allégation, attestée par la Guilde, voulant que la pratique de la plaignante de communiquer avec ses

the Internet at their CBC GroupWise addresses had continued over some time beginning in 1999, the employer was not aware of this until late June of 2003. On balance, however, considering the wording and tone of the CBC's communications on the use of its electronic systems, its policy on electronic communications and its prompt and direct reaction to the CMG emails once discovered, it does appear that the CBC was not aware of the CMG's email use prior to June 2003. A related concern, however, is that on the basis of the evidence before the Board, the employer apparently does not have, or has not deployed, any mechanism to allow it to become informed of or to monitor emailing to its employees.

[48] Also of key importance is that the campaign to elect a new bargaining agent is underway. In this context, the relative lack of access to the affected employees through their email addresses of the CEP bargaining agent and the disparity in numbers between the bargaining units must be given consideration. As a general principle, bargaining agents involved in such a run off election to choose one bargaining agent should be accorded equal access to the electorate in the work place and an affected employer should attempt to remain neutral. It is also of importance that a significant majority of the electorate who will choose a bargaining agent in the representation campaign are now represented by the CMG. Only a minority are now represented by the CEP. In such a circumstance, it is incumbent on the Board to pay careful attention to the fairness of the access to the relevant electorate provided at the place of work. Such access should generally, if possible, be balanced and equal.

[49] It is also important to consider the provisions of the *Code* alleged to have been violated in the circumstances. The first of these, which the CBC was alleged by the CMG in its initial complaint to have violated, is section 94(1)(a). This section indicates:

> 94.(1) No employer or person acting on behalf of an employer shall
>
> (a) participate in or interfere with the formation or the administration of a trade union or a representation of employees by a trade-union; ...

membres par le courrier électronique via l'Internet à leur adresse GroupWise à la Société se poursuivait depuis 1999, que la SRC ne l'avait appris qu'à la fin de juin 2003. Dans l'ensemble, toutefois, compte tenu du libellé et du ton des communications de la SRC quant à l'utilisation de ses réseaux électroniques, de sa politique à cet égard et de sa réception aussi vive que directe aux courriels de la Guilde une fois qu'elle en a été informée, il semble bien que la Société n'était pas au courant de toute l'utilisation du courrier électronique par la Guilde avant juin 2003. Cela dit, le Conseil trouve inquiétant, sur la foi de la preuve qui lui a été soumise, que l'employeur ne semble pas avoir ou du moins pas avoir déployé de mécanismes qui lui permettraient d'être informé des courriels envoyés à ses employés ou d'en faire le suivi.

[48] Il est extrêmement important aussi que la campagne qui va aboutir au choix d'un nouvel agent négociateur soit en cours. Dans ce contexte, le manque relatif d'accès aux employés visés à leur adresse de courrier électronique pour l'agent négociateur qu'est le SCEP et la différence du nombre des membres des unités de négociation doit entrer en ligne de compte. En règle générale, les agents négociateurs en cause dans un scrutin de représentation menant au choix d'un seul agent négociateur devraient avoir l'égalité d'accès aux employés à leur lieu de travail, et l'employeur devrait s'efforcer de rester neutre. L'importance du fait qu'une forte majorité des syndiqués qui vont choisir un agent négociateur à la fin de la campagne sont actuellement représentés par la Guilde ne doit pas être négligée non plus. Le SCEP ne représente qu'une minorité des employés concernés. Dans ces conditions, le Conseil se doit de veiller à ce que les syndicats en lice aient l'égalité d'accès, à leur lieu de travail, aux employés ayant le droit de participer au scrutin. Cet accès devrait généralement être équilibré et égal, si possible.

[49] Enfin, il est important aussi de tenir compte des dispositions du *Code* qu'on allègue avoir été violées dans les circonstances, d'abord l'alinéa 94(1)a) que la Guilde a accusé la SRC d'avoir enfreint dans sa plainte initiale:

> 94.(1) Il est interdit à tout employeur et à quiconque agit pour son compte:
>
> a) de participer à la formation ou à l'administration d'un syndicat ou d'intervenir dans l'une ou l'autre ou dans la représentation des employés par celui-ci...

[50] In turn, the CBC alleges that the provisions of section 95(d) had been violated by the CMG. Section 95 provides:

> 95. No trade union or person acting on behalf of a trade union shall
>
> ...
>
> (d) except with the consent of the employer of an employee, attempt, at an employee's place of employment during the working hours of the employee, to persuade the employee to become, to refrain from becoming or to cease to be a member of a trade union; ...

[51] Also of relevance in the circumstances are the provisions of section 18.1, which were cited above (paragraph 5). Of particular importance is the provision that allows the Board, pursuant to section 18.1(2)(b), to make any orders it considers appropriate to implement any agreement between the parties. The importance of this provision is that there is an agreement between the parties following the Board's finding that the bargaining units were no longer appropriate to allow the consolidation of the units into a single bargaining unit. There is also agreement to allow the relevant employees to determine which bargaining agent should represent the consolidated unit by means of a representation vote to be conducted by the Board. The parties to the present proceeding all conceded the relevance and applicability of section 18.1(2)(b) in the circumstances.

[52] It is, therefore, useful to first consider the legislative provisions alleged to be violated. The parties cited extensive authorities to the Board and made full argument, which need not all be considered here. The CMG stressed that it was primarily concerned, even despite the representation context, about the longer run issue of its access as a trade union to its membership using the employer's email system. Counsel for the CMG indicated that in its view, it was not appropriate for the employer to simply refuse its access in respect of that part of the employer's email system accessible from the Internet. It was argued that section 94(1)(a) has been broadly interpreted in Board decisions, and that the employer's actions of blocking email communications between the CMG and its members through their CBC email addresses constitute a clear violation of the section. This is because the blocking interferes with the union's ability to distribute information to, to have access to, and to communicate with its members at the work place.

[50] La SRC a allégué pour sa part que la Guilde a enfreint l'alinéa 95d):

> 95. Il est interdit à tout syndicat et à quiconque agit pour son compte:
>
> ...
>
> d) sans consentement de l'employeur, de tenter, sur le lieu de travail d'un employé et pendant les heures de travail de celui-ci, de l'amener à adhérer ou à s'abstenir ou à cesser d'adhérer à un syndicat...

[51] L'article 18.1, déjà cité au paragraphe 5, est pertinent lui aussi dans les circonstances, surtout l'alinéa 18.1(2)b), qui donne au Conseil le pouvoir de rendre les ordonnances qu'il juge indiquées pour mettre en oeuvre les ententes conclues entre les parties. L'importance de cet alinéa résulte de l'existence d'une entente entre les parties faisant suite à une décision du Conseil que les unités de négociation ne sont plus habiles à négocier collectivement, décision menant à leur fusion en une seule unité. Cette entente autorise les employés concernés à choisir l'agent négociateur qui devrait représenter la seule nouvelle unité de négociation, en participant à un scrutin de représentation organisé par le Conseil. En l'espèce, les parties ont toutes admis la pertinence et l'applicabilité dudit alinéa 18.1(2)b).

[52] Il est donc utile de commencer par analyser les dispositions du *Code* qui auraient été violées. Les parties ont cité une abondante jurisprudence et présenté au Conseil une plaidoirie exhaustive qu'il n'est pas nécessaire de reprendre entièrement ici. La Guilde a souligné que ce qui l'intéresse essentiellement, même dans le contexte du scrutin de représentation, c'est l'enjeu à plus long terme de son accès comme syndicat à ses membres par l'intermédiaire du système de courrier électronique de l'employeur. Son procureur a déclaré qu'il n'est pas correct que l'employeur refuse simplement l'accès à la partie de son système de courrier électronique accessible via l'Internet. Il a soutenu que l'alinéa 94(1)a) a été interprété largement dans les décisions du Conseil, et que la décision de l'employeur de faire obstacle aux communications par courrier électronique entre la Guilde et ses membres, en bloquant les adresses électroniques de ses employés au travail, constitue une infraction évidente de cet alinéa, parce que le blocage sape la capacité du syndicat de faire parvenir de l'information à ses membres en milieu de travail, d'avoir accès à eux et de communiquer avec eux à la Société.

[53] The CMG suggested that Board jurisprudence indicated that the Board should evaluate employer's prohibitions that affect union activities in the work place or prevent union officials from having access to the union membership against a very high standard of non-interference. It was argued that such prohibitions could only be justified by compelling and justifiable business reasons. While a number of relevant authorities were cited, again not all need be cited here, since these generally support the CMG's position. The most recent of these is the Board decision in *CFTO-TV Limited* (1995), 97 di 35; and 95 CLLC 220-045 (CLRB no. 1111):

> Given this Board's precedents discussed above and having considered all the evidence heard in this case, we find that the access requested in this case by NABET is a necessary incident of its rights protected by section 94(1) of the *Code*, particularly its rights of administration. As we have seen in *ATV New Brunswick Limited (CKCW-TV) (149), supra*, "administration" of a trade union deals with "all internal matters of a trade union considered as a business." The evidence in this case has established that the complainant herein is seeking to conduct its business at CFTO in the same fashion it conducts its business everywhere else in Canada and in the same manner it used to conduct its business at CFTO. The refusal of the employer to permit access to the union representative in question had the effect of interfering with the administration of this trade union and its representation of the employees. If the interference had been solely with respect to the representation of the employees, the Board might well have been content to defer to arbitration pursuant to section 98(3) based on the premise that an arbitrator or arbitration board could have dealt with the issues of representation. However, no arbitrator or arbitration board could properly deal with the issue of interference in union administration in question here.
>
> As seen above, employer action that interferes with the formation or administration of a trade union or the representation of employees by a trade union can only be justified by compelling and justifiable business reasons. ...
>
> (pages 64; and 143,401)

[54] The CMG argued that the communications in question really amounted to using a generally available system to communicate with its members in a proper way, that on the evidence there was little or no disruption to the employer's operations since the employer was not even aware for an extended period that such communication was occurring, and that on authority the employer's denial of access being in contravention of section 94(1)(a) need not be heeded by the CMG. The CMG cited in this respect the Board's

[53] La Guilde a maintenu que la jurisprudence du Conseil montre qu'il devrait se prononcer sur les interdictions de l'employeur qui nuisent aux activités syndicales en milieu de travail ou qui empêchent les représentants syndicaux d'avoir accès à leurs membres en se basant sur des normes extrêmement rigoureuses de non-ingérence. Son procureur a fait valoir que des interdictions comme celle-là ne pourraient être acceptables si elles étaient inspirées par des motifs commerciaux impérieux et justifiables. Il a aussi avancé plusieurs décisions à l'appui de ce raisonnement, mais il n'est pas nécessaire non plus de les citer toutes ici, puisqu'elles sont globalement favorables à sa position. La plus récente d'entre elles a été rendue par le Conseil dans *CFTO-TV Limited* (1995), 97 di 35; et 95 CLLC 220-045 (CCRT nº 1111):

> Compte tenu de la jurisprudence susmentionnée et après avoir étudié l'ensemble de la preuve entendue en l'espèce, nous concluons que l'accès demandé par le SNTC découle nécessairement de ses droits protégés par le paragraphe 94(1) du *Code*, et plus particulièrement de ses droits d'administration. Comme nous avons pu le constater dans *ATV New Brunswick Limited (CKCW-TV) (149)*, précitée, l'«administration» d'un syndicat englobe «toutes les questions de nature interne d'un syndicat considéré comme une entreprise». La preuve entendue en l'espèce a établi que le plaignant tente d'administrer ses affaires à CFTO comme il les administre ailleurs au Canada et comme il avait l'habitude de les administrer à CFTO. En refusant de donner libre accès à ses locaux au représentant syndical en cause, l'employeur s'est ingéré dans l'administration de ce syndicat et la représentation des employés. Si cette ingérence n'avait touché que la représentation des employés, le Conseil aurait très bien pu renvoyer l'affaire à l'arbitrage aux termes du paragraphe 98(3) au motif qu'un arbitre ou un conseil d'arbitrage aurait pu être saisi des questions de représentation. Cependant, aucun arbitre ni conseil d'arbitrage ne peut à juste titre trancher la question d'ingérence dans l'administration du syndicat en cause ici.
>
> Comme nous l'avons constaté précédemment, les mesures prises par l'employeur qui entravent la formation ou l'administration d'un syndicat ou la représentation des employés par un syndicat ne peuvent être motivées que par des motifs commerciaux impérieux et justifiables...
>
> (pages 64; et 143,401)

[54] La Guilde a maintenu que les communications en question étaient vraiment une utilisation d'un système dont l'accès est général pour communiquer avec ses membres de façon licite, que la preuve a révélé qu'il n'y avait eu à peu près aucune perturbation des activités de l'employeur, puisque celui-ci n'avait même pas su, pendant longtemps, que ces communications se faisaient, et que la jurisprudence montrait que le refus de l'employeur d'autoriser l'accès au système contrevenait à l'alinéa 94(1)a), de sorte que la Guilde

decision in *CFCN Television (a division of CFCN Communications Limited)* (1988), 76 di 8; and 89 CLLC 16,008 (CLRB no. 719), in which it was indicated:

> We have no doubt that Mr. Dawley was engaging in the administration of his trade union in handing out the leaflet when and where he did so, despite the existence of an employer rule against literature distribution on the premises without prior permission. The fact is that as far as the terms of section 94(1)(a) (previously section 184(1)(a)) are concerned, the *Canada Labour Code* takes precedence over any employer rule. Moreover, the contents of the leaflet were "tame," as we have already concluded, and were not such as to be in the category of any of the qualifiers mentioned in the last part of the quotation from the *Canada Post Corporation* case. Nor did the way Mr. Dawley went about doing his union business fall into that category. Thus, the activity for which he was punished on December 4, 1987 was protected by the *Code*, and the employer in punishing and prohibiting it without prior authorization violated section 94(1)(a) (previously section 184(1)(a)).
>
> (pages 17; and 14,074-14,075)

[55] It is suggested that this authority, together with decisions such as *CFTO-TV Limited*, *supra*, cited above, indicate that section 94(1)(a) protects union activities, including the dissemination of information despite an employer prohibition, if the information is distributed in the course of a *bona fide* union activity and there are no compelling and justifiable business reasons to ban the activity complained of.

[56] If the facts of the present case are examined in the context of the requirement that restrictions on union access to its membership even during working hours (if section 95(d) is not considered for the moment) generally should be restricted only by such limitations as are justified by compelling and justifiable business reasons, there would not, apart from the representation vote, appear to be such compelling and justifiable reasons in the present case. In the present matter, the CBC, despite extensive emailing by the CMG to the relevant employees, sometimes as a group and sometimes as individuals, was not even aware that the emailing activity now complained of was taking place. Considering the ordinary business of the CBC, there is no evidence whatever that the emailing in question interfered with its operations.

n'était pas tenue de l'accepter. Le procureur de la Guilde a cité à cet égard la décision du Conseil dans *CFCN Television (une division de CFCN Communications Limited)* (1988), 76 di 8; et 89 CLLC 16,008 (CCRT n° 719), dans laquelle on peut lire ce qui suit:

> Nous ne doutons aucunement que M. Dawley s'occupait de l'administration du syndicat en distribuant le feuillet au moment et à l'endroit où il l'a fait, même si l'employeur avait interdit la distribution de documents dans ses locaux sans son autorisation préalable. En fait, l'alinéa 94(1)a) (autrefois alinéa 184(1)a)) du *Code canadien du travail* l'emporte sur toute règle établie par l'employeur. De plus, les remarques qui étaient faites dans le feuillet étaient anodines, comme nous l'avons déjà conclu, et les réserves qui sont faites dans la dernière partie du passage précité de la décision rendue dans l'affaire susmentionnée *Société canadienne des postes* ne s'appliquent pas en l'espèce. Ces réserves ne s'appliquent pas non plus à la manière dont M. Dawley s'occupait des affaires du syndicat. Par conséquent, l'activité qui a donné lieu à la peine qui a été infligée à celui-ci le 4 décembre 1987 bénéficiait de la protection du *Code* et l'employeur a violé l'alinéa 94(1)a) (autrefois alinéa 184(1)a)) en imposant une peine à l'égard de ladite activité et en interdisant celle-ci en l'absence d'une autorisation préalable.
>
> (pages 17; et 14,074-14,075)

[55] Selon le procureur de la Guilde, cette décision, combinée avec d'autres décisions comme celle qui a été rendue dans *CFTO-TV Limited*, précitée, montre que l'alinéa 94(1)a) protège les activités syndicales, y compris la distribution d'information, et ce, même si l'employeur l'interdit, pourvu que l'information soit distribuée dans le contexte d'une activité licite du syndicat et que l'employeur n'ait pas de raison commerciale impérieuse et justifiable pour interdire l'activité qu'il dénonce.

[56] La Guilde est d'avis que, si les faits en l'espèce sont analysés dans un contexte où les restrictions imposées à l'accès du syndicat à ses membres même pendant les heures de travail (si l'on ne tient pas compte de l'alinéa 95d) pour le moment) seraient limitées seulement lorsque des raisons commerciales impérieuses et justifiables l'exigeaient, il ne semblerait pas exister de telles raisons impérieuses et justifiables ici, sauf pour ce qui est du scrutin de représentation. Dans cette affaire, même si la Guilde envoyait beaucoup de courriels aux employés concernés, parfois collectivement et parfois individuellement aussi, la SRC n'était même pas au courant de l'envoi de courriels dont elle se plaint maintenant. Compte tenu des activités normales de la SRC, il n'y a pas la moindre preuve que l'envoi des courriels en question ait nui à son exploitation.

[57] If the testimony of the CBC witnesses is considered, it is seen that CBC became aware of the emailing in question not because of any interference with the conduct of its business, but because of an accidental mailing to an individual now within the management group. While the CEP knew of the emailings, the employer apparently did not until the end of June 2003, even though they had been continuing for approximately 3 years. In such circumstances, it is far from having been proven that the emailing in question, even the so-called "mass-mailings" during the representation campaign, could be said to have constituted a significant distraction or disruption at the place of work. Indeed, the evidence in these circumstances is quite to the contrary.

[58] The CBC itself, in its submissions of September 24, 2003, as much as conceded this fact since it could only speculate about possible harm. No actual distraction or disruption was proven. Section 52 of those submissions indicates as follows:

> 52. While taken individually, each email in question may not alone constitute a significant distraction or disruption, the frequent delivery of 2500 or more emails must have the cumulated effect of significantly disrupting the workforce.

[59] The CBC is not asserting that in fact the work place was disrupted, it is requesting that this conclusion be inferred from the volume of the emailings. However, the evidence before the Board in the present circumstances does not support the suggested inference.

[60] The Board's conclusion, therefore, is that on these facts the mere use of the email system does not constitute such an interference with the employees at their place of work as would amount to a disruption or distraction that would justify the prohibition of the emailing in question for compelling and justifiable business reasons.

[61] However, in the circumstances of the representation campaign, it should not be concluded from these facts alone, that the emailing in question was improperly banned by the employer. If the letter of CBC of July 3, 2003, to the parties is examined, it is seen that the purpose of this letter as set out in it, is directed primarily at developing rules for the representational campaign. The letter is directed at applying the same rules to both unions and it attempts to ensure that the employer allows neither to have an

[57] Quant au témoignage des représentants de la SRC, on a pu constater que la Société a appris l'existence des courriels en question à cause non pas d'une ingérence dans la conduite de ses affaires, mais plutôt d'un envoi accidentel à une personne qui fait maintenant partie de la direction. Alors que le SCEP était au courant des courriels, l'employeur ne l'aurait apparemment pas été avant la fin de juin 2003, même si la Guilde en envoyait depuis environ trois ans. Dans ces circonstances, il est loin d'être prouvé que les courriels en question, même les «diffusions massives de courriels» pendant la campagne de syndicalisation, pourraient être considérés comme ayant causé des distractions ou des perturbations importantes aux lieux de travail. Dans les circonstances, la preuve a démontré tout le contraire.

[58] La SRC elle-même l'a, à toutes fins utiles, admis dans ses observations du 24 septembre 2003, puisqu'elle ne pouvait qu'avancer des hypothèses sur le tort qu'elle aurait pu subir. Elle n'a prouvé ni des distractions ni des perturbations du travail. Le paragraphe 52 de ses observations le confirme:

> 52. Pris individuellement, chacun des courriels en question ne constitue peut-être pas une distraction ou une perturbation majeure, mais l'envoi fréquent d'au moins 2 500 courriels doit avoir l'effet cumulatif de perturber nettement l'effectif.
>
> (traduction)

[59] La SRC ne déclare pas que les lieux de travail ont été perturbés; elle demande qu'on tire cette conclusion du nombre des courriels. Pourtant, la preuve qui a été soumise au Conseil en l'espèce ne permet pas d'arriver à cette conclusion.

[60] Le Conseil conclut donc, sur la foi de ces faits, que la simple utilisation du système de courrier électronique ne suffit pas à constituer une perturbation ou une distraction des lieux de travail qui motiverait son interdiction pour des raisons commerciales impérieuses et justifiables.

[61] Néanmoins, dans les circonstances de la campagne de syndicalisation, on ne devrait pas conclure en se basant seulement sur ces faits que les courriels en question ont été injustement bannis par l'employeur. L'analyse de la lettre que la SRC a envoyée le 3 juillet 2003 aux parties montre qu'elle avait essentiellement pour objet d'établir les règles applicables à la campagne de syndicalisation. Cette lettre a été conçue afin d'appliquer les mêmes règles aux deux syndicats, et la SRC tentait par là d'éviter d'accorder à l'un ou à l'autre

unfair advantage during the course of the campaign through its use of the employer's facilities. The letter indicates that the CBC is prepared to accept that bargaining unit members may make enquiries of union representatives through the CBC's email system from time to time, but requests that parties not disseminate information such as campaign material through the CBC's electronic systems. This request is in its substance an appropriate one since it is directed to ensuring that the employer's work place facilities are not used in a manner that favours one or the other of the contending unions. It is also of importance that the CBC's communication of July 3, 2003, proposes alternative approaches to the distribution of campaign material and the conduct of the representational campaign. The restriction on electronic system use limits use of this facility only because allowing its use might subject the employer to allegations that such use had distorted the electoral process.

un avantage injuste pendant la campagne parce qu'il se serait servi de la propriété de l'employeur. La lettre précise que la SRC était disposée à accepter que les membres de l'unité de négociation demandent de temps à autre des renseignements à leurs représentants syndicaux en se servant de son système de courrier électronique, mais qu'elle demandait aux parties de ne pas distribuer de documents comme des messages sur la campagne par l'intermédiaire de ses réseaux électroniques. Globalement, la Société avait le droit de leur demander de s'abstenir de le faire puisque c'était dans le but d'éviter que ses locaux et sa propriété ne soient utilisés d'une façon qui favoriserait l'un ou l'autre des syndicats rivaux. Le fait que la SRC propose, dans sa lettre du 3 juillet 2003, d'autres méthodes de distribution d'information sur la campagne et pour la conduite de la campagne de syndicalisation elle-même est aussi important. Sa restriction de l'utilisation de ses réseaux électroniques limite leur utilisation seulement parce que l'autoriser sans restrictions risquait de l'exposer à des allégations que cela aurait faussé le scrutin.

[62] Seen in this context, the attempt by the CBC to avoid what eventually happened, that is, that one or the other of the unions might accuse it of either passively or otherwise improperly advantaging the other union by unequal access to its facilities, is not in substance an inappropriate action. Since it appears that the CBC could not monitor or otherwise sensitively control the use of its email system, only a broad ban seems to have been available to it. Although later correspondence did not as clearly and directly relate the ban on the broad use of the electronic networks at the CBC to the representational campaign, given the July 3, 2003 letter and taking the entire chain of correspondence and events as a connected sequence, it appears that the foremost concern of the employer throughout its attempt to restrict the email access has been that the use of its facilities during the representational campaign be fair. Given the employer's only gradual and belated realization that CMG had superior access electronically to the relevant employees, the complaints of the representatives of the CEP, and the stated purposes of the employer to ensure a reasonable equality of access to and use of its facilities in the representational campaign, the actions of the employer, while not at all justified on the basis of preventing distraction or disruptions in the work place, do appear to have been justified from the perspective of an attempt to avoid taking sides in the representation campaign. The purpose of the employer, the CBC, in seeking to avoid inequality of access to its facilities by identifying

[62] Dans ce contexte, la tentative de la SRC d'éviter ce qui a fini par se produire, à savoir que l'un ou l'autre des syndicats l'accuse d'avoir avantagé indûment son rival soit passivement, soit autrement, en l'autorisant à disposer d'un meilleur accès à ses locaux, n'était pas fondamentalement inacceptable. Comme il semble que la SRC ne pouvait pas faire le suivi, ni contrôler de façon plus précise l'utilisation de son système de courrier électronique, le seul moyen dont elle pouvait se servir semble bien avoir été une interdiction générale. La correspondance qui a suivi ne liait pas aussi clairement ni aussi directement l'interdiction de l'utilisation générale des réseaux électroniques de la SRC à la campagne de syndicalisation, mais, compte tenu globalement de la lettre du 3 juillet 2003 et de toute la série d'échanges et d'événements qui ont suivi, il semble que la plus grande crainte de l'employeur dans toute sa démarche pour réduire l'accès à son système de courrier électronique ait été d'assurer l'égalité d'utilisation de sa propriété durant la campagne de syndicalisation. Puisque l'employeur ne s'était rendu compte que peu à peu, et bien tard, que la Guilde avait un meilleur accès aux employés concernés que le SCEP grâce à ses réseaux électroniques, que les représentants du SCEP s'en étaient plaints et que la Société tenait à assurer une égalité raisonnable d'accès à sa propriété et des possibilités de s'en servir pendant la campagne de syndicalisation, même si ses mesures n'étaient pas toutes justifiées pour prévenir les distractions ou les perturbations en milieu de travail,

appropriate specific modes of access to and use of its facilities during the representation campaign and requesting that with respect to its electronic systems, the unions not use them in bulk or mass but instead only for the purpose of allowing individual employees to pose questions, appears, in itself, reasonable and justifiable. The attempt to establish common rules to ensure that neither union was accorded an unfair advantage by utilizing the facilities of the employer during the course of the representation campaign underway was justifiable, so far as section 94(1)(a) of the *Code* is applicable. The limitation attempted to be imposed by the employer does appear to be justified by compelling and justifiable business reasons in these circumstances. However, it is also necessary to consider the employer's actions from the perspective of section 18.1 of the *Code*, given the merger, the agreement of the parties, the vote being held, and the fact that not all of the matters respecting the conduct of communications with employees during the campaign, were agreed upon.

elles semblent l'avoir été en raison de son désir d'éviter de prendre parti dans la campagne de syndicalisation. L'objectif de l'employeur, qui cherchait à éviter l'inégalité d'accès à sa propriété en précisant les modes d'accès et d'utilisation de ses systèmes et de ses locaux qu'il considérait comme acceptables durant la campagne de syndicalisation et en demandant aux syndicats de ne pas se servir de ses réseaux électroniques pour envoyer des messages collectifs ou généraux, mais seulement pour permettre à des employés pris individuellement de leur poser des questions, semble en soi raisonnable et justifiable. Sa tentative d'établir des règles communes pour veiller à ce qu'aucun syndicat n'ait un avantage indu en se servant de sa propriété durant la campagne de syndicalisation déjà entamée était justifiable dans la mesure où l'alinéa 94(1)a) du *Code* est applicable en l'espèce. La limite que l'employeur tentait d'imposer semble bel et bien être fondée sur des raisons commerciales impérieuses et justifiables dans les circonstances. Cela dit, il faut aussi interpréter les actions de l'employeur dans l'optique de l'article 18.1 du *Code*, en raison de la fusion des unités de négociation, de l'entente entre les parties, du scrutin de représentation imminent et du fait que les parties ne s'étaient pas entendues sur tous les aspects de la communication avec les employés au cours de la campagne.

[63] From this perspective there is a difficulty in the process undertaken, in that the employer's letter of July 3, 2003, was the result of an essentially unilateral process, in circumstances where section 18.1 of the *Code* sees it as appropriate that issues be resolved by discussion and agreement, failing which the Board may make such orders as are necessary to implement any agreement of the parties arising out of the review of bargaining units. Additionally, since the parties had agreed that the Board was to conduct the voting process, failing agreement on how the related processes should be conducted, the *Code* appears to anticipate a resolution by the Board and not a unilateral resolution by one or other of the parties. Before considering the question of what section 18.1 requires in detail, however, the employer's complaint that the CMG has violated section 95(d) of the *Code* will be considered.

[63] Dans cette optique, le problème résulte du fait que la lettre du 3 juillet 2003 de l'employeur reflétait une décision essentiellement unilatérale dans les circonstances où l'article 18.1 du *Code* dispose que les questions en jeu devraient être résolues par des discussions menant à une entente, faute de quoi il appartient au Conseil de rendre les ordonnances qu'il estime indiquées pour mettre en oeuvre toute entente conclue entre les parties par suite de la révision de la structure des unités de négociation. En outre, comme les parties s'étaient entendues pour que le Conseil organise le scrutin si elles n'arrivaient pas à s'entendre sur l'exécution des procédures connexes, le *Code* semble disposer que les questions en suspens devraient être tranchées par le Conseil plutôt que par une décision unilatérale de l'une ou l'autre des parties. Avant de se pencher sur ce que dit précisément l'article 18.1, le Conseil va toutefois se prononcer sur la plainte de l'employeur alléguant que la Guilde a enfreint l'alinéa 95d) du *Code*.

[64] The Board's decision in *Time Air Inc.* (1989), 77 di 55; 3 CLRBR (2d) 233; and 89 CLLC 16,015 (CLRB no. 734), which was cited to the Board in the

[64] La décision que le Conseil a rendue dans *Time Air Inc.* (1989), 77 di 55; 3 CLRBR (2d) 233; et 89 CLLC 16,015 (CCRT nº 734), et qui lui a été citée en l'espèce

present proceedings, may usefully be considered in this respect. There the CLRB indicated, respecting section 95(d), as follows:

> The employer's main opposition to this practice turns on section 95(d) (quoted on page 60) where the *Code* prohibits certain union activities during working hours.
>
> As early as 1961, the Ontario Board, reviewing a provision similar to section 95(d) in *Barbara Jarvis* (1961), 61 CLLC 16,218, had the following to say:
>
> "...Finally, the sole class of activities to which the section relates is persuasion of a person 'to become or refrain from becoming or continuing to be a member of a trade union'. ...
>
> (page 980)"
>
> ...
>
> Reading this excerpt, we note that the Board did not make distinctions at the time according to various kinds of union activities protected by the *Code* nor did it define the scope of the prohibition imposed on unions in section 95. In fact, what section 95 prohibits are union activities relating to solicitation, one way or another (see *Barbara Jarvis*, *supra*), when they occur during working hours. The bottom line is clearly set out in sections 8 and 94(1) of the *Code*: an employer may not prevent any union activity at the work place, with the exception that those activities pertaining to solicitation may not occur during working hours.
>
> "... The section [185(d); now 95(d)] is important in the context of this case because it expresses a policy against union solicitation in certain circumstances and seems to assume solicitation can occur at an employee's place of employment, presumably on an employer's premises, during non-working hours.
>
> (*Dome Petroleum Limited et al.* (1977), 27 di 653; [1978] 1 Can LRBR 393; and 78 CLLC 16,129 (CLRB no. 112), pages 678; 412; and 413; emphasis added)"
>
> The existence of broadly protected union rights in the work place does not mean that employers are deprived of the right to run their business in an efficient manner. What it boils down to is a duty to run a business in a manner consistent with the Act. First, section 95 restricts union solicitation to non-working hours. That notion of non-working hours has been defined time and again. For instance in *The Adams Mine, Cliffs of Canada Ltd., Manager* (1982), 83 CLLC 16,011, then Chairman Adams of the OLRB defined it as follows:
>
> "... the period of time during which an employee is required to undertake his duties and responsibilities. Therefore the section does not apply to those periods of time an employee is on company property before shift, during coffee break, during lunch break, or after shift. This is so even if the employee is being paid for such time, otherwise an employer could prevent

peut être utile à cet égard. Le CCRT avait alors écrit ce qui suit au sujet de l'alinéa 95d):

> Le principal argument que l'employeur invoque pour s'opposer à cette pratique est fondé sur l'alinéa 95d), cité à la page 60, qui interdit certaines activités syndicales pendant les heures de travail.
>
> La Commission des relations de travail de l'Ontario (CRTO) s'est exprimée à ce sujet dès 1961 quand elle a été appelée à interpréter une disposition analogue à l'alinéa 95d) dans *Barbara Jarvis* (1961), 61 CLLC 16,218:
>
> «... Enfin, le seul type d'activités visé par l'article, c'est le fait de persuader une personne «de devenir, de s'abstenir de devenir ou de continuer d'être membre d'un syndicat...»
>
> (page 980; traduction)»
>
> ...
>
> À la lecture de cet extrait, nous remarquons que, à ce moment-là, le Conseil n'a ni établi de distinction entre les types d'activités syndicales protégées par le *Code*, ni défini la portée de l'interdiction imposée aux syndicats dans l'article 95. En fait, ce que l'article 95 interdit, ce sont les activités syndicales liées d'une façon ou d'une autre à la sollicitation (voir *Barbara Jarvis*, *supra*), quand celle-ci se produit pendant les heures de travail. La limite est clairement posée par l'article 8 et par le paragraphe 94(1) du *Code*: l'employeur ne peut pas empêcher la tenue d'aucune activité syndicale sur les lieux de travail, sauf que les activités liées à la sollicitation sont interdites pendant les heures de travail.
>
> «... En ce qui concerne la présente instance, ledit article [185d); nouvel alinéa95d)] revêt une importance particulière, en ce sens qu'il énonce une politique interdisant la sollicitation dans certaines circonstances et en ce sens qu'il semble laisser entendre que l'on peut faire de la sollicitation au lieu d'emploi, probablement dans les locaux de l'employeur, pendant les heures libres de l'employé.
>
> (*Dome Petroleum Limited et autres* (1977), 27 di 653;[1978] 1 Can LRBR 393; et 78 CLLC 16,129 (CCRT n° 112), pages 678; 412; et 413; c'est nous qui soulignons)»
>
> L'existence de ces droits syndicaux bien protégés au lieu de travail ne signifie pas que les employeurs soient privés du droit d'administrer leurs entreprises de façon efficace. En définitive, ils doivent tout simplement les administrer en respectant le *Code*. Premièrement, l'article 95 limite la sollicitation syndicale aux heures libres des employés. Cette notion d'heures libres a été maintes fois définie. Ainsi, dans *The Adams Mine, Cliffs of Canada Ltd., Manager* (1982), 83 CLLC 16,011, M[e] Adams, alors président de la CRTO, en a donné la définition suivante:
>
> «... période pendant laquelle un employé est tenu de s'acquitter de ses fonctions et de ses responsabilités. Par conséquent, l'article ne s'applique pas aux périodes pendant lesquelles l'employé est dans les locaux de la compagnie avant le début de son quart, pendant sa pause-café, en pause repas ou après la fin de son quart. Ce principe est valable même si l'employé est

the exercise of statutory activity by the simple expedient of a money payment. The approach of the statute and this Board has been to create a meaningful balance between the statutory rights of employees and the proprietary and commercial interests of employers. ...

(page 14,089; emphasis added)"

An employer who would issue blanket prohibitions against union solicitation outside working hours is likely to contravene the Act.

(pages 62 and 63; 240-241; and 14,135-14,136)

[65] For the present purposes what is relevant about this excerpt is that it looks at the real intent of section 95(d). Seen in its context, section 95(d) is aimed at a very specific situation. That situation is the situation where the trade union or person acting on behalf of a trade union is attempting to persuade an employee to either become or refrain from becoming or to cease to be a member of a trade union. The section is aimed at ensuring that this is not done at the work place during working hours in a manner that interferes with an employee's work. This typically occurs in circumstances where the certification or revocation provisions of the *Code* are in the contemplation of those making the attempt and the attempt during working hours disrupts the required work. The aim of the attempt is ordinarily to either persuade people to join the trade union or to cease to be members of a trade union with the goal being either certification pursuant to section 28 of the *Code*, or the revocation of a certification pursuant to section 38 of the *Code*. The matter that is the subject of the prohibition is solicitation during working hours to either cease being a member of a trade union or to join another trade union in a manner that disrupts the work. As a first point, if the specific wording of the section is considered, it is apparent that it does not address the possibility that a trade union may attempt to persuade employees to continue to be a member of that trade union. It is the attempt to persuade to "become, to refrain from becoming or to cease to be a member," only that are prohibited.

[66] The meaning and wording of those portions of section 18.1 of the *Code* relevant to these circumstances, and the process that it sets out, must be considered in comparison to the wording of section 95(d). The situation now before the Board is a review of bargaining units and the consequent need to choose between bargaining agents each presently representing a portion of a single consolidated

payé pour ces périodes; autrement, l'employeur pourrait l'empêcher d'exercer une activité légale par le simple expédient du versement d'une rémunération. L'intention du législateur et de la Commission a été de créer un équilibre valable entre les droits statutaires des employés et les intérêts commerciaux et les autres intérêts propres des employeurs...

(page 14,089; traduction; c'est nous qui soulignons)»

Bref, l'employeur qui voudrait interdire totalement la sollicitation syndicale en dehors des heures de travail risquerait fort d'enfreindre la loi.

(pages 62 et 63; 240-241; et 14,135-14,136)

[65] Cet extrait est pertinent parce qu'il porte sur l'esprit de l'alinéa 95d), qui est censé s'appliquer dans une situation très précise, lorsqu'un syndicat ou une personne agissant pour son compte tentent de persuader un employé d'adhérer ou de s'abstenir ou de cesser d'adhérer à un syndicat. Il a pour but de faire en sorte que cela ne se fasse pas au lieu de travail pendant les heures de travail, d'une façon qui nuise au travail de l'employé. C'est ce qui se produit typiquement dans des circonstances où les dispositions d'accréditation ou de révocation de l'accréditation du *Code* motivent les gens qui tentent de persuader l'employé pendant les heures de travail, en nuisant au travail requis. Ces tentatives ont ordinairement pour but de persuader l'employé d'adhérer à un syndicat ou de cesser d'y adhérer, soit pour qu'un syndicat puisse obtenir son accréditation en vertu de l'article 28 du *Code*, soit pour que son accréditation soit révoquée en vertu de l'article 38. L'alinéa 95d) interdit la sollicitation pendant les heures de travail pour amener un employé à cesser d'adhérer à un syndicat ou à adhérer à un autre syndicat, et ce, d'une façon qui perturbe le travail. Si l'on analyse sa formulation, il est évident que le législateur n'envisageait pas la possibilité qu'un syndicat puisse tenter de persuader un employé de continuer d'y adhérer, car ce sont seulement les tentatives d'amener un employé à «adhérer ou à s'abstenir ou à cesser d'adhérer à un syndicat» qui sont interdites.

[66] Il faut tenir compte aussi pour cette analyse du libellé de l'alinéa 95d) du sens et de la formulation des dispositions de l'article 18.1 du *Code* qui sont pertinentes dans le contexte. En l'occurrence, le Conseil a été saisi d'une demande de révision de la structure des unités de négociation par suite de laquelle les employés doivent choisir entre les deux agents négociateurs qui représentent actuellement une partie de l'unité de

bargaining unit now to be formed. It may be concluded that what is essentially happening in the context of the vote now being held to determine which bargaining agent will continue to represent the newly consolidated single bargaining unit is that something different is occurring than the process contemplated by section 95(d), of individual employees becoming union members or ceasing to be members. Individual employees are not in the present circumstances being solicited to become, to refrain from becoming or to cease to be a member of a trade union other than secondarily and incidentally to the process of determining under section 18.1 who shall be the single bargaining agent for the new unit. What in reality individual employees are requested to do is to choose which of two rival trade unions shall become the bargaining agent for the newly consolidated bargaining unit under the provisions of section 18.1 of the *Code*. In such circumstances, the section cited, section 95(d), has meaning and application only by straining the meaning of the words "persuade the employee to become, to refrain from becoming or to cease to be a member of a trade union." The decision of the employees respecting which bargaining agent will represent them is incidentally related to the issue of the individual membership of the employee in the trade union contemplated by section 95, but the present campaign does not fall squarely within that section. The decision of the individuals concerned to become or cease to become a union member is not the matter in issue. What is in issue is the choice of a bargaining agent under the provisions of section 18.1 of the *Code* as a question arising from a review of bargaining units. In such circumstances, interpreting sections 18.1 and 95(d) together and considering their intent and purpose, the matter falls not to be governed by the provisions of section 95(d), but should rather be seen as an incidental matter or question arising from the review of bargaining units appropriate for the parties to resolve through agreement or for the Board to resolve through an appropriate process should the parties not agree.

[67] It is therefore not a violation of section 95(d) in the context of a review of bargaining units and an impending vote to select or choose between contending bargaining agents, if the parties, rather than soliciting individual employees to join or not to join one or the other bargaining units, campaign at the broad level with respect to which of the two bargaining agents should be selected to represent this single consolidated bargaining unit, which the employer itself, together with the other parties, has agreed upon to be formed. In short, if the provisions of the *Code* in sections 18.1 and 95(d) are

négociation fusionnée qui va être formée. On pourrait conclure que ce qui se passe fondamentalement dans le cadre du scrutin organisé pour déterminer quel agent négociateur va représenter les membres de la nouvelle unité de négociation résultant de la fusion diffère de ce qu'envisageait l'alinéa 95d), à savoir que tel ou tel employé adhérerait à un syndicat ou cesserait d'y adhérer. Dans cette affaire-ci, on ne demande pas à chaque employé d'adhérer, de s'abstenir d'adhérer ou de cesser d'adhérer à un syndicat, sauf incidemment, parce que cela découlerait de la détermination, en vertu de l'article 18.1, de l'agent négociateur de la nouvelle unité. En réalité, on demande à chaque employé de choisir lequel de deux syndicats rivaux deviendra l'agent négociateur de la nouvelle unité de négociation résultant de la fusion, en application de l'article 18.1 du *Code*. Dans ces circonstances, l'alinéa 95d) ne pourrait s'appliquer qu'en élargissant le sens des expressions amener l'employé «à adhérer ou à s'abstenir ou à cesser d'adhérer» à un syndicat». La décision des employés quant à l'agent négociateur qui va les représenter n'est liée qu'accessoirement à leur adhésion à titre individuel à un syndicat aux termes de l'article 95, mais la campagne de syndicalisation actuelle ne relève pas directement de cet article. L'enjeu ici n'est pas la décision de chaque employé concerné d'adhérer ou de cesser d'adhérer à un syndicat, mais bien leur choix d'un agent négociateur, en application de l'article 18.1 du *Code*, par suite de la révision de la structure des unités de négociation. Dans ces conditions, si l'on interprète l'article 18.1 et l'alinéa 95d) ensemble, compte tenu de leur esprit et de leur objet, ce n'est pas l'alinéa 95d) qui s'applique, puisqu'il n'intervient qu'incidemment dans le contexte de la révision de la structure des unités habiles à négocier collectivement. Or, les parties doivent s'entendre sur cette question, faute de quoi il revient au Conseil de la trancher de la façon qu'il juge indiquée.

[67] Il n'y a donc pas de violation de l'alinéa 95d) dans le contexte d'une révision de la structure des unités de négociation et de la tenue imminente d'un scrutin organisé pour que les employés puissent choisir un des agents négociateurs rivaux si les parties ne sollicitent pas individuellement les employés pour les amener à adhérer ou à cesser d'adhérer à l'un ou l'autre des syndicats, en faisant plutôt une campagne globale pour inciter leurs membres, pris collectivement, à opter pour l'agent négociateur qui représentera l'unité de négociation résultant de la fusion, une unité dont

construed together, a situation arising under section 18.1 where the parties have agreed upon a vote to choose bargaining agents, is simply not the situation of solicitation of individual employees to join or not to join a union contemplated by section 95(d). In such circumstances, the situation most appropriately falls to be governed under the provisions of section 18.1(2) of the *Code* and the related campaign activity should be seen as reasonably incident to an implied agreement by the employer that a process to select a single bargaining agent for the consolidated bargaining unit will be conducted.

[68] It is also of importance that based upon the evidence, while some employees may have opened the relevant emails during their actual working hours (and reasonably it may be inferred that some have done so), it is far from being established that this must necessarily have occured. There is no actual evidence of a disruption of work resulting from the emailing. Even if section 95(d) were conceded to directly apply, it is still unclear if the acts complained of fall within the mischief of the section.

[69] Since the parties are in agreement that section 18.1(2) does apply in the circumstances, therefore, since the Board is conducting the representation vote, and since the parties have not agreed, the Board must consider what order is appropriate to regulate the representational campaign. In submissions before the Board, the CMG asked that should the Board decide that section 94(1)(a) and section 95(d) were not violated and some order was appropriate under section 18.1(2)(b), that the Board allow the parties to again meet and discuss the issues and matters that arose in order to attempt the resolution on their own.

[70] In the order that has preceded the present reasons for decisions, therefore, the Board declared that section 94(1)(a) of the *Code* was not violated as alleged on the basis that the employer had appropriate business reasons in the context of the process under section 18.1(2) to undertake the ban, which it did.

l'employeur lui-même a accepté la formation, avec les autres parties d'ailleurs. Bref, si l'on interprète l'article 18.1 et l'alinéa 95d) du *Code* ensemble, une situation découlant de l'article 18.1 dans laquelle les parties se sont entendues pour qu'on organise un scrutin de représentation afin que les employés puissent choisir l'un de deux agents négociateurs n'est tout simplement pas assimilable à la sollicitation individuelle des employés pour les amener à adhérer ou à s'abstenir d'adhérer à un syndicat aux termes de l'alinéa 95d). Par conséquent, il est logique que la situation soit assujettie au paragraphe 18.1(2) du *Code*, de sorte que les activités de campagne connexes devraient être considérées comme raisonnablement accessoires à une entente implicite avec l'employeur en vertu de laquelle une procédure sera organisée afin que les employés puissent choisir un seul agent négociateur pour représenter tous les membres de l'unité de négociation fusionnée.

[68] Il importe aussi de souligner que la preuve est loin d'avoir démontré que les employés ont nécessairement lu les courriels en question pendant leurs heures de travail, même s'il est raisonnable de déduire que certains d'entre eux l'ont fait. On n'a pas prouvé que l'envoi des courriels ait nui au travail. Même si l'on devait admettre que l'alinéa 95d) s'applique directement dans cette situation, il n'est toujours pas clair que les actions dont l'employeur s'est plaint sont visées par cet alinéa.

[69] Puisque les parties ont convenu que le paragraphe 18.1(2) s'applique dans les circonstances, étant donné qu'il a organisé le scrutin de représentation et que les parties ne se sont pas entendues, le Conseil doit se demander quelle ordonnance rendre pour réglementer la campagne. Dans les observations qu'elle a présentées au Conseil, la Guilde lui a demandé, s'il devait décider que les alinéas 94(1)a) et 95d) n'ont pas été violés et qu'il doit rendre une ordonnance en vertu de l'alinéa 18.1(2)b), d'autoriser les parties à se réunir encore pour discuter des questions et des enjeux restants afin de tenter de trouver des solutions entre elles.

[70] Dans l'ordonnance qui a précédé les présents motifs de décision, le Conseil a donc déclaré que l'alinéa 94(1)a) du *Code* n'avait pas été violé comme on le prétendait puisque l'employeur avait des raisons commerciales justifiables d'interdire l'envoi des courriels en question, dans le contexte du processus assujetti au paragraphe 18.1(2).

[71] The Board also found that section 95(d) of the *Code* had not been violated since the provisions of section 18.1 and not those of section 95(d), as indicated above, apply to the process to choose a bargaining agent pursuant to a bargaining unit review pursuant to section 18.1. However, it is clear that like the employer, the CMG has acted unilaterally despite the provisions of section 18.1 of the *Code*, which contemplate agreement, and that it made no attempt to either inform the CEP or the employer of its use of the employer's facilities nor to reach agreement about a level of use that would be fair. Indeed, seeking advantage in the representation process election, ignoring the express concerns of the CEP, and contrary to the clear policies of the employer, it proceeded unilaterally to contact relevant employees at their employment email addresses. In such circumstances, the Board is of the view that equal access should be provided to the other contending bargaining agent. Because the employer cannot impose any control, and has no means of enforcing a restriction on emails, the Board has ordered that emails, except for a level of emailing sufficient to provide the CEP with equal access, cease until agreement or further order. In the hope that the parties would be able to meet and agree upon an approach to allowing equal access to the relevant employees by email, the Board pursuant to section 18.1(2) of the *Code*, required the following actions:

IT IS ORDERED,

1. That the said Media Guild immediately cease and desist from communicating with its members, employees of the CBC bargaining units 1, 2, and 3, using their CBC e-mail addresses, until the completion of the said mail-in representation vote, except with the consent of the other two parties or the approval of the Board;

2. That the said parties immediately meet and discuss what email access and methodology would provide the CEP with an opportunity to communicate with relevant employees equal to that which the Media Guild has availed itself of since July 3, 2003, and advise the Board by October 10, 2003, of any agreement or of failure to agree on the said issue, such access, in the absence of agreement, will be the subject of a further Board Order and will occur no later than October 18, 2003.

[71] Le Conseil a aussi conclu que l'alinéa 95d) du *Code* n'avait pas été violé puisque c'est l'article 18.1 plutôt que cet alinéa qui s'applique au choix d'un agent négociateur par suite d'une révision de la structure des unités de négociation, comme nous l'avons déjà vu. Néanmoins, il est clair que, tout comme l'employeur, la Guilde a agi unilatéralement, en dépit du fait que l'article 18.1 du *Code* préconise une entente, et qu'elle n'a tenté d'informer ni le SCEP, ni l'employeur de son utilisation de la propriété de l'employeur, ni tenté non plus de conclure une entente sur un niveau d'utilisation équitable. Bien au contraire, elle a cherché à prendre une position avantageuse dans le contexte du scrutin de représentation en faisant fi des doléances expresses du SCEP et en allant directement à l'encontre des politiques claires de l'employeur lorsqu'elle a décidé unilatéralement de communiquer avec les employés concernés à leur adresse électronique au travail. Dans ces circonstances, le Conseil est d'avis que l'autre agent négociateur en lice devrait avoir l'égalité d'accès aux employés. Comme l'employeur ne peut imposer aucun contrôle et qu'il n'a aucun moyen de faire respecter sa restriction de l'utilisation du courrier électronique, le Conseil a ordonné que les envois de courriels cessent jusqu'à ce qu'une entente soit conclue entre les parties ou jusqu'à ce qu'il rende une autre ordonnance, exception faite d'un nombre de courriels suffisant pour que le SCEP ait l'égalité d'accès aux employés. Dans l'espoir que les parties seraient capables de se réunir et de s'entendre sur une approche rendant possible l'égalité d'accès par le courrier électronique aux employés concernés, le Conseil leur a enjoint de prendre les mesures suivantes, en vertu du paragraphe 18.1(2) du *Code*:

IL EST ORDONNÉ

1. La Guilde s'abstienne et cesse immédiatement de communiquer avec ses membres, les employés des unités 1, 2 et 3 au moyen de leurs adresses électroniques à la SRC jusqu'à ce que ledit vote soit terminé, sauf si les deux autres parties y consentent ou que le Conseil l'approuve;

2. Lesdites parties se rencontrent immédiatement afin de discuter des méthodes d'accès électroniques qui permettraient au SCEP de communiquer avec les employés de la même manière que la Guilde l'a fait depuis le 3 juillet 2003, et qu'elles fassent part au Conseil d'ici le 10 octobre 2003 de toute entente ou absence d'entente sur ledit litige; si les parties ne parviennent pas à s'entendre sur cette question, ces méthodes d'accès feront l'objet d'une autre ordonnance du Conseil, qui sera rendue au plus tard le 18 octobre 2003.

CASES CITED

Canadian Broadcasting Corporation, August 8, 2003 (CIRB LD 895)

CFCN Television (a division of CFCN Communications Limited) (1998), 76 di 8; and 89 CLLC 16,008 (CLRB no. 719)

CFTO-TV Limited (1995), 97 di 35; and 95 CLLC 220-045 (CLRB no. 1111)

Time Air Inc. (1989), 77 di 55; 3 CLRBR (2d) 233; and 89 CLLC 16,015 (CLRB no. 734)

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 14(3)(f); 18.1(1), 18.1(2); 19.1; 28; 38; 94(1)(a); 95(d); 99

AFFAIRES CITÉES

CFCN Television (une division de CFCN Communications Limited) (1988), 76 di 8; et 89 CLLC 16,008 (CCRT nº 719)

CFTO-TV Limited (1995), 97 di 35; et 95 CLLC 220-045 (CCRT nº 1111)

Société Radio-Canada, 28 août 2003 (CCRI LD 895)

Time Air Inc. (1989), 77 di 55; 3 CLRBR (2d) 233; et 89 CLLC 16,015 (CCRT nº 734)

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 14(3)f); 18.1(1), 18.1(2); 19.1; 28; 38; 94(1)a); 95d); 99

CA1
L103
-822

Government
Publications

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 5-03

Reasons for decision

Canadian Media Guild, Local 30213 of the Newspaper Guild/Communication Workers of America,
applicant,
and
Canadian Broadcasting Corporation,
employer,
Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada,
intervenor.

CITED AS: Canadian Broadcasting Corporation

Board Files: 20692-C
23923-C

Decision no. 251
October 24, 2003

Unfair labour practice - Employer interference in trade union - Prohibitions relating to trade unions - Interim relief - Supplemental reasons - A Board order was rendered prior to this decision - The applicant union alleged that the employer had violated section 94(1)(a) of the *Code* by deliberately blocking communications from the union that it was attempting to send electronically to certain of its members - The union also requested interim relief - The employer alleged that the union had violated section 95(d) of the *Code*, requesting an order pursuant to section 18.1(2) and 99 of the *Code* and also requesting interim relief - The Board found that section 94(1)(a) and 95(d) of the *Code* were not violated - The reasons of this decision supplement those previously released to explain the Board's rationale for the order issued - The Board's concerns were that the two bargaining agents involved in the representational campaign, had not had the opportunity to equally utilize the facilities of the employer for email communications to the employees compromising the electorate - The Board seeks to ensure that the e-mail facilities of the employer are accessible to the same extent and in the same manner to the other bargaining agent involved.

LIBRARY
NOV 30 2004
UNIVERSITY OF TORONTO

Motifs de décision

Guilde canadienne des médias, section locale 30213 de la Guilde des services de presse/travailleurs en communications d'Amérique,
requérante,
et
Société Radio-Canada,
employeur,
Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier,
intervenant.

CITÉ: Société Radio-Canada

Dossiers du Conseil: 20692-C
23923-C

Décision n° 251
le 24 octobre 2003

Pratique déloyale de travail - Ingérence de l'employeur dans les affaires du syndicat - Interdictions relatives aux syndicats - Ordonnance provisoire - Motifs supplémentaires - Une ordonnance a été rendue par le Conseil avant la présente décision - Le syndicat requérant alléguait que l'employeur avait contrevenu à l'alinéa 94(1)a) du *Code* en bloquant délibérément les communications qu'il essayait d'envoyer par voie électronique à certains de ses membres - Le syndicat avait également demandé qu'une ordonnance provisoire soit rendue - L'employeur alléguait que le syndicat avait contrevenu à l'alinéa 95d) du *Code* et demandait qu'une ordonnance soit rendue en vertu du paragraphe 18.1(2) et de l'article 99 du *Code*, ainsi qu'une ordonnance provisoire - Le Conseil a déterminé qu'il n'y a pas eu violation des alinéas 94(1)a) et 95d) du *Code* - Les présents motifs s'ajoutent à ceux précédemment rendus pour expliquer ce qui a amené le Conseil à rendre l'ordonnance - Le Conseil trouvait préoccupant que les deux agents négociateurs associés à la campagne de représentation n'aient pas eu la possibilité d'avoir un accès équivalent aux installations de l'employeur pour communiquer par courriel avec les employés, ce qui compromettait l'électorat - Le Conseil cherche à faire en sorte que les installations de courriel de l'employeur soient mises à la disposition dans une même mesure et d'une manière équivalente de l'autre agent négociateur concerné.

These reasons for decision were written by Mr. J. Paul Lordon, Q.C., Chairperson.

Counsel of Record

Ms. Patricia L. D'Heureux, for the Canadian Media Guild, Local 30213 of the Newspaper Guild/ Communications Workers of America;
Mr. Henry Y. Dinsdale, for the Canadian Broadcasting Corporation;
Mr. David J. Roberts, for the Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada.

[1] On October 17, 2003, the Board issued an order in the within matter substantially in the following form. These reasons supplement those previously released to explain the Board's rationale for the order issued.

File No. 23923-C (Amended)

IN THE MATTER OF THE

Canada Labour Code

- and -

Canadian Media Guild, Local 30213 of the Newspaper Guild/Communication Workers of America,

applicant union and respondent to the counter application,

- and -

Canadian Broadcasting Corporation,
respondent and counter-applicant,

- and -

Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada,

intervenor.

WHEREAS on the 10th day of September 2003, the Canadian Media Guild, Local 30213 of the Newspaper Guild/ Communication Workers of America, (hereinafter the CMG) filed a complaint pursuant to section 97.1 of the *Code*, that the Canadian Broadcasting Corporation, (hereinafter the CBC) had violated section 94(1)(a) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*) by deliberately blocking communications from the CMG that it was attempting to send electronically to certain of its members, employees of the CBC, thereby interfering with the administration of the said union and the union's representation of its members, which application also requested interim relief pursuant to section 19.1 of the *Code*;

AND WHEREAS on the 15th day of September 2003, the CBC filed a response to the said CMG complaint and

Les présents motifs de décision ont été rédigés par Me J. Paul Lordon, c.r., président.

Procureurs inscrits aux dossiers

Me Patricia L. D'Heureux, pour la Guilde canadienne des médias, section locale 30213 de la Guilde des services de presse/travailleurs en communications d'Amérique;
Me Henry Y. Dinsdale, pour la Société Radio-Canada;
Me David J. Roberts, pour le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier.

[1] Le 17 octobre 2003, le Conseil a rendu une ordonnance concernant la présente question selon la forme suivante. Les présents motifs s'ajoutent à ceux précédemment émis pour expliquer ce qui a amené le Conseil à rendre l'ordonnance.

Dossier n° 23923-C (modifié)

CONCERNANT LE

Code canadien du travail,

- et -

Guilde canadienne des médias, section locale 30213 de la Guilde des services de presse/travailleurs en communications d'Amérique,

syndicat requérant et intimée dans la demande de l'employeur,

- et -

Société Radio-Canada,
intimée et requérante dans la demande connexe,

- et -

Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier,

intervenant.

ATTENDU QUE, le 10 septembre 2003, la Guilde canadienne des médias, section locale 30213 de la Guilde des services de presse/travailleurs en communications d'Amérique (la GCM) a déposé une plainte en vertu de l'article 97.1 du *Code* selon laquelle la Société Radio-Canada (la SRC) a contrevenu à l'alinéa 94(1)a) du *Code canadien du travail* (*Partie I - Relations du travail*) (le *Code*) en bloquant délibérément les communications que la GCM essayait d'envoyer par voie électronique à certains de ses membres, des employés de la SRC, intervenant ainsi dans l'administration dudit syndicat et la représentation de ses membres. Cette plainte comportait également une demande d'ordonnance provisoire, en vertu de l'article 19.1 du *Code*;

ET ATTENDU QUE, le 15 septembre 2003, la SRC a présenté une réponse auxdites plainte et demande de la GCM,

application and a counter application requesting an order that the CMG had violated section 95(d) of the *Code*, requesting an order pursuant to section 18.1(2)(b) of the *Code* and section 99 of the *Code*, and interim relief pursuant to section 19.1 of the *Code*;

AND WHEREAS by application dated the 15th day of September 2003, the Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada (hereinafter the CEP) requested to intervene in the said application and was subsequently granted intervenor status in respect of the said application and counter application;

AND WHEREAS the Board found that section 94(1)(a) of the *Code* was not violated as alleged;

AND WHEREAS the Board was also of the view that section 95(d) of the *Code* was not in the circumstances violated;

AND WHEREAS the Board had found that the bargaining units represented by the CMG at the CBC, Units 1 and 3 and that represented by the CEP at the CBC, Unit 2, are no longer appropriate for collective bargaining, and subsequent to that finding the CMG, the CEP and the CBC had reached agreement determining that the above mentioned units should be combined into a single bargaining unit;

AND WHEREAS after the said agreement the Board had determined that the bargaining agent for the single combined bargaining unit for the CBC should be determined by a mail-in vote to commence on November 3, 2003;

AND WHEREAS on the 3rd day of October 2003, the Board ordered pursuant to sections 18.1(2)(b) and 19.1 of the *Code*:

1. That the said Media Guild immediately cease and desist from communicating with its members, employees of the CBC bargaining units 1, 2, and 3, using their CBC email addresses, until the completion of the said mail-in representation vote, except with the consent of the other two parties or the approval of the Board;

2. That the said parties immediately meet and discuss what email access and methodology would provide the CEP with an opportunity to communicate with relevant employees equal to that, which the Media Guild has availed itself of since July 3, 2003, and advise the Board by October 10, 2003, of any agreement or of failure to agree on the said issue, such access, in the absence of agreement, will be the subject of a further Board order and will occur no later than October 18, 2003.

AND WHEREAS the parties have informed the Board that they have not been able to reach agreement respecting what email access and methodology would provide the CEP with an opportunity to communicate with the relevant employees equal to that, which the CMG had availed itself of since July 3, 2003;

AND WHEREAS the parties have made further submissions to the Board, which have been considered;

ainsi qu'une autre demande, en réponse à celle de la GCM, dans laquelle elle demandait au Conseil de rendre une ordonnance selon laquelle la GCM avait contrevenu à l'alinéa 95d) du *Code*, une ordonnance en vertu de l'alinéa 18.1(2)b) et de l'article 99 du *Code* ainsi qu'une ordonnance provisoire en vertu de l'article 19.1 du *Code*;

ET ATTENDU QUE, au moyen d'une demande présentée le 15 septembre 2003, le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP) a présenté une demande d'intervention dans ladite demande et a, par la suite, obtenu la qualité d'intervenant relativement à cette demande et à la demande de la SRC;

ET ATTENDU QUE le Conseil a déterminé qu'il n'y a pas eu violation de l'alinéa 94(1)a) du *Code*, comme il a été allégué;

ET ATTENDU QUE le Conseil est également d'avis qu'il n'y a pas eu, dans les circonstances, violation de l'alinéa 95d) du *Code*;

ET ATTENDU QUE le Conseil a déterminé que les unités de négociation 1 et 3, représentées par la GCM à la SRC, et l'unité 2, représentée par le SCEP à la SRC, ne sont plus habiles à négocier collectivement et que, par suite de cette conclusion, la GCM, le SCEP et la SRC ont convenu que les unités susmentionnées devraient être fusionnées pour ne former qu'une seule unité de négociation;

ET ATTENDU QUE, après ladite entente, le Conseil a déterminé que l'agent négociateur de la nouvelle unité fusionnée de la SRC devrait être choisi au moyen d'un vote par la poste, qui doit commencer le 3 novembre 2003;

ET ATTENDU QUE, le 3 octobre 2003, le Conseil a ordonné, conformément à l'alinéa 18.1(2)b) et à l'article 19.1 du *Code*, que:

1. La Guilde s'abstienne et cesse immédiatement de communiquer avec ses membres, les employés des unités 1, 2 et 3 au moyen de leurs adresses électroniques à la SRC jusqu'à ce que ledit vote soit terminé, sauf si les deux autres parties y consentent ou que le Conseil l'approuve;

2. Lesdites parties se rencontrent immédiatement afin de discuter des méthodes d'accès électroniques qui permettraient au SCEP de communiquer avec les employés de la même manière que la Guilde l'a fait depuis le 3 juillet 2003, et qu'elles fassent part au Conseil d'ici le 10 octobre 2003 de toute entente ou absence d'entente sur ledit litige; si les parties ne parviennent pas à s'entendre sur cette question, ces méthodes d'accès feront l'objet d'une autre ordonnance du Conseil, qui sera rendue au plus tard le 18 octobre 2003.

ET ATTENDU QUE les parties ont informé le Conseil qu'elles ne sont pas parvenues à s'entendre sur les méthodes d'accès électroniques qui permettraient au SCEP de communiquer avec les employés de la même manière que la GCM l'a fait depuis le 3 juillet 2003;

ET ATTENDU QUE les parties ont présenté d'autres observations au Conseil, qui ont été prises en considération;

IT IS ORDERED that the employer, the CBC, as soon as possible provide a full and complete list of all bargaining unit members with email addresses at their place of employment to each of the CEP and CMG;

IT IS FURTHER ORDERED, that to reduce the cost, expense and time required to provide such a complete list, the CMG and the CEP provide forthwith all relevant information in their possession to the CBC;

AND IT IS FURTHER ORDERED, that immediately after the list is made available, each of the CMG and CEP may provide two email messages, the text of which is in their discretion, to any employee on the list who has not been previously forwarded an email by that bargaining agent subsequent to July 3, 2003;

FOR CERTAINTY, those employees who have previously been forwarded an email of the nature of the "One Union at the CBC: Mystery Polls" and "Moving toward one union for CBC employees," may not be contacted again before the pending representation vote without prior approval by the Board or all parties concerned;

AND IT IS ORDERED, as requested by the CBC, that all employees be advised by email of the content of this order and that the Board has found that use of the employer's email system for campaign purposes, except as agreed upon by the parties or as other than as directed in this order, was properly prohibited by the employer;

AND IT IS ORDERED that, as requested by the employer, it may provide to employees by email a notice directing recipients that further additional information regarding the campaign and the respective parties' positions respecting the campaign can be found at such website addresses as the CEP and CMG may provide;

AND IT IS ORDERED that following the e-mailings contemplated by this order, the CMG and the CEP shall destroy all records in their possession or control, electronic and other, respecting the said email addresses provided to them by the employer, (for certainty, this does not include records, which they themselves generate), that such records shall not be used for purposes other than those contemplated by this order, and shall not be provided to third parties.

Should any party be of the view that the content of the above emailings are factually incorrect or otherwise in violation of the provisions of, or in conflict with the purposes of the *Code*, such party may apply to the Board for such further order as is, in their view, appropriate.

The Board expressly retains jurisdiction under sections 18, 18.1, 19.1 and 20(1) of the *Code* in respect of the matters in issue including the implementation of and follow-up to this order.

LE CONSEIL ORDONNE QUE l'employeur, la SRC, fournisse le plus rapidement possible au SCEP et à la GCM une liste complète de tous les membres de l'unité de négociation ainsi que leurs adresses électroniques à leur lieu de travail;

LE CONSEIL ORDONNE ÉGALEMENT QUE, dans le but de réduire les frais et le temps nécessaires pour remettre une telle liste, la GCM et le SCEP fournissent immédiatement à la SRC tous les renseignements pertinents qu'ils ont en leur possession;

LE CONSEIL ORDONNE ÉGALEMENT QUE, immédiatement après que la liste sera disponible, le SCEP et la GCM puissent envoyer deux courriels, dont le contenu sera laissé à leur discrétion, à tout employé dont le nom figure sur la liste qui n'a pas reçu de courriel de la part de l'agent négociateur après le 3 juillet 2003;

IL VA SANS DIRE QUE, les employés qui ont déjà reçu un courriel du genre: «Un seul syndicat à la SRC: le sondage-mystère» et «Vers un seul syndicat pour les employés de la Société» ne pourront pas être sollicités de nouveau avant la tenue imminente du scrutin de représentation, à moins qu'ils aient obtenu l'autorisation préalable du Conseil ou l'approbation de toutes les parties visées;

LE CONSEIL ORDONNE QUE, conformément à la demande de la SRC, tous les employés soient informés par courriel du contenu de la présente ordonnance et qu'ils sachent que le Conseil a déterminé que l'utilisation du système de courriel de l'employeur pour les fins de la campagne, sauf s'il y a eu entente entre les parties ou pour des fins autres que celles qui font l'objet de la présente ordonnance, était carrément interdite par l'employeur;

LE CONSEIL ORDONNE ÉGALEMENT QUE, conformément à la demande de l'employeur, ce dernier puisse, par courriel, envoyer un avis aux employés leur indiquant qu'ils pourront obtenir d'autres renseignements au sujet de la campagne et des positions respectives des parties à une adresse Web que le SCEP et la GCM leur fourniront;

LE CONSEIL ORDONNE QUE, lorsque les courriels prévus par la présente ordonnance auront été envoyés, la GCM et le SCEP détruisent tous les documents en leur possession, électroniques ou autres, relativement auxdites adresses électroniques qui leur ont été fournies par l'employeur (il va sans dire que cela n'inclut pas les documents qu'ils produisent eux-mêmes), ces documents ne soient pas utilisés à des fins autres que celles prévues dans la présente ordonnance et qu'ils ne soient pas fournis à des tiers.

Si une partie était d'avis que le contenu des courriels dont il est question ci-dessus était incorrect sur le plan des faits ou qu'il contrevenait aux dispositions du *Code* ou alors qu'il était contraire aux fins prévues par le *Code*, cette partie pourrait demander au Conseil de rendre une autre ordonnance, qui serait, selon elle, pertinente.

Le Conseil demeure expressément saisi des questions en litige, en vertu des articles 18, 18.1, 19.1 et du paragraphe 20(1) du *Code*, y compris la mise à exécution et le suivi de la présente ordonnance.

ISSUED at Ottawa, this 17th day of October 2003, by the Canada Industrial Relations Board.

(s) J. Paul Lordon, Q.C.
Chairperson

DONNÉE à Ottawa ce 17e jour d'octobre 2003 par le Conseil canadien des relations industrielles.

(s) J. Paul Lordon, c.r.
Président

[2] It is first of all appropriate to note, as is indicated in the preamble portion of the above order and for the reasons set out in *Canadian Broadcasting Corportation* (2003), as yet unreported CIRB decision no. 250, that the Board first of all requested that the above noted parties meet and discuss what email access and methodology would provide the Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada (the CEP) with an opportunity to communicate with the relevant employees through the employer's email system equal to that, which the Canadian Media Guild (the CMG) had availed itself of since July 3, 2003. The parties failed to agree on this and made further submissions. The above order followed.

[2] Il convient avant tout de noter, tel qu'il est indiqué dans le préambule de l'ordonnance ci-dessus et pour les motifs donnés dans *Canadian Broadcasting Corporation* (2003), décision du CCRI nº 250, non encore rapportée, que le Conseil a d'abord demandé aux parties susmentionnées de se rencontrer pour discuter des méthodes d'accès électroniques qui permettraient au Syndicat des communications, de l'énergie et du papier (SCEP) de communiquer avec les employés concernés de la même manière que la Guilde canadienne des médias (GCM) l'a fait depuis le 3 juillet 2003. Les parties n'ont pas réussi à s'entendre sur cette question et ont déposé d'autres demandes, ce qui a donné lieu à l'ordonnance ci-dessus.

[3] The Board's concerns, as expressed in *Canadian Broadcasting Corporation*, *supra*, were that the two bargaining agents involved in the representational campaign, had not in fact had the opportunity to equally utilize the facilities of the employer for email communications to the employees compromising the electorate, which is to choose a single bargaining agent for the consolidated unit.

[3] Le Conseil trouvait préoccupant, tel qu'il a été exprimé dans la décision *Canadian Broadcasting Corporation*, précitée, que les deux agents négociateurs associés à la campagne de représentation n'ont, dans les faits, pas eu la possibilité d'avoir un accès équivalent aux installations de l'employeur pour communiquer par courriel avec les employés, ce qui compromettait l'électorat à qui il revenait de choisir un agent négociateur unique pour l'unité issue de la fusion.

[4] Additionally, it appears that the characterization of certain actions of the employer and the CEP, in the CMG emails that were forwarded utilizing the employer's facilities over the employer's objections are not objective and are one sided in their approach and in respect of some of their content. In such a circumstance, the Board seeks to ensure that the email facilities of the employer are accessible to the same extent and in the same manner to the other bargaining agent involved, the CEP. Should problems arise, the Board, which has reserved its jurisdiction over the process leading to the election to commence on November 3rd, will consider the submissions of all parties and attempt to make any appropriate and necessary adjustments to ensure that the contending bargaining agents, have so far as is possible, equal access to and use of the employer's facilities.

[4] En outre, il semble que, qu'il s'agisse de certaines mesures prises par l'employeur, de l'action du SCEP ou des messages par courriel qu'a envoyés la GCM en utilisant les installations de l'employeur malgré les objections de celui-ci, la qualification de ces actes ait un caractère non objectif et unilatéral sur le plan de l'approche et en partie sur celui de la teneur. En pareil cas, le Conseil cherche à faire en sorte que les installations de courriel soient mises à la disposition dans une même mesure et d'une manière équivalente de l'autre agent négociateur, le SCEP. Si des problèmes devaient survenir, le Conseil, qui demeure saisi du processus devant mener à l'élection, laquelle débute le 3 novembre, va prendre en considération les arguments de toutes les parties et essaiera d'apporter tout ajustement s'avérant approprié et nécessaire pour assurer que les agents négociateurs rivaux ont, dans toute la mesure du possible, un accès égal aux installations de l'employeur.

[5] In the above order, there has been no restriction, whatever, placed by the Board on communications by the respective bargaining agents outside of the

[5] Dans l'ordonnance précitée, le Conseil n'a imposé aucune restriction de quelque nature que ce soit quant aux communications effectuées par les agents

workplace or by utilizing means of communication or access not provided by the employer. The Board has attempted to provide equal access to the employer's email system by the simplest and most direct means.

[6] Because, in an application dated October 23, 2003, the CMG has expressed concern that employees be made aware of the reasons for the Board order, the Board will be ordering that copies of the relevant decision in *Canadian Broadcasting Corporation*, *supra*, as well as the present decision and orders be made available at all workplaces where significant numbers of employees who will vote in the representational election are employed. An order to this effect will follow.

CASE CITED

Canadian Broadcasting Corporation (2003), as yet unreported CIRB decision no. 250

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss.18, 18.1, 18.1(2)(b); 19.1; 20(1); 94(1); 95(d); 97.1; 99

négociateurs respectifs à l'extérieur du lieu de travail ou par le biais de moyens de communication ou d'accès qui ne sont pas fournis par l'employeur. Le Conseil a voulu faire en sorte de donner un accès équitable au système de courriel de l'employeur le plus simplement et le plus directement possible.

[6] Vu que, dans une demande datée du 23 octobre 2003, la GCM a mentionné qu'il lui importait que les employés prennent connaissance des motifs de l'ordonnance du Conseil, celui-ci va ordonner que des exemplaires de la décision dans *Canadian Broadcasting Corporation*, précitée, ainsi que de la décision en l'instance et des ordonnances inhérentes puissent être consultés dans les lieux où travaillent un nombre important des employés appelés à voter au scrutin de représentation. Une ordonnance sera rendue en ce sens.

AFFAIRE CITÉE

Canadian Broadcasting Corporation (2003), décision du CCRI n° 250, non encore rapportée

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 18, 18.1, 18.1(2)b); 19.1; 20(1); 94(1); 95d); 97.1; 99

CA1
L100
-R22

Government
Publications

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 5-03

Reasons for decision

Léo Soucy,
complainant,
and
Seafarers' International Union of Canada,
respondent,
and
Anglo-Eastern Ship Management Ltd.,
employer.

CITED AS: Léo Soucy

Board File: 23232-C

Decision no. 252
October 30, 2003

Complaint alleging violation of section 37 of the *Canada Labour Code, Part I.*

Duty of fair representation - Board's role - Burden of proof - The complainant is a seaman for the employer - Allegation that the union acted towards the complainant in an arbitrary or discriminatory manner and in bad faith by refusing to have his permanent employee status recognized when he returned to work after a work injury for which he was compensated by the Commission de la santé et de la sécurité du travail - The union does not have an absolute obligation in its representation of an employee - It must represent the employee with integrity, competence, without hostility and to the best of its ability - The union must seriously examine the complaints being submitted to it and take into account the consequences for the employee on the one hand and the union's legitimate interests on the other - The union enjoys considerable discretion when making its decisions, as long as they are not wrongful, capricious, arbitrary or discriminatory - The complainant has provided no evidence showing there was negligence in the evaluation of the file - The complainant just does not accept the union's conclusions - The complainant's disagreement is not grounds for failure to represent - The Board does not sit in appeal of the union's decisions - The Board does not intervene unless the union has acted in an arbitrary or discriminatory manner or in bad faith with regard to

Motifs de décision

Léo Soucy,
plaignant,
et
Syndicat international des marins canadiens,
intimé,
et
Anglo-Eastern Ship Management Ltée,
employeur.

CITÉ: Léo Soucy

Dossier du Conseil: 23232-C

Décision n° 252
le 30 octobre 2003

Plainte alléguant violation de l'article 37 du *Code canadien du travail, Partie I.*

Devoir de représentation juste - Rôle du Conseil - Fardeau de la preuve - Le plaignant est un marin pour l'employeur - Allégation que le syndicat a agi de manière arbitraire ou discriminatoire et de mauvaise foi à l'égard du plaignant en refusant de lui faire reconnaître son statut d'employé permanent lors de son retour au travail à la suite d'un accident de travail indemnisé par la Commission de la santé et de la sécurité du travail - Le syndicat n'assume pas une obligation de résultat dans sa représentation d'un employé - Il doit représenter l'employé avec intégrité, compétence, sans hostilité et au meilleur de ses moyens - Le syndicat doit étudier les plaintes qui lui sont soumises de façon sérieuse et tenir compte des conséquences sur l'employé d'une part et des intérêts légitimes du syndicat d'autre part - Le syndicat dispose d'une discrétion appréciable dans la façon dont il prend ses décisions, en autant que celle-ci ne soit pas exercée de façon abusive, capricieuse, arbitraire ou discriminatoire - Le plaignant n'a pas présenté de preuve à l'appui d'une démarche négligente dans l'évaluation du dossier - C'est plutôt qu'il n'accepte pas les conclusions du syndicat - Le désaccord du plaignant n'est pas un motif de défaut de représentation - Le Conseil n'est pas un tribunal d'appel des décisions du syndicat - Le Conseil n'intervient pas à moins que le

LIBRARY
NOV 30 2004
UNIVERSITY OF TORONTO

rights under the collective agreement - Complaint dismissed.

The Board was composed of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson, Ms. Sonia Gaal and Mr. Bernard Paquet, Members.

Counsel of Record

Mr. Danny Millard, for Mr. Léo Soucy;
Mr. Gary H. Waxman, for the Seafarers' International Union of Canada.

These reasons for decision were written by Ms. Michele A. Pineau and Mr. Bernard Paquet.

Section 16.1 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*) provides that the Board may decide any matter before it without holding a hearing. The Board finds that the exhibits produced, the parties' written submissions and the investigating officer's report are sufficient to render a decision without holding a hearing. This complaint was therefore decided on the basis of the documents on file.

I - The Complaint

[1] The Board has before it a complaint filed pursuant to section 97(1) of the *Code* on September 20, 2002, by Mr. Léo Soucy (the complainant), alleging that the Seafarers' International Union of Canada (the union) violated section 37 of the *Code*. The complainant alleges that the union acted towards him in an arbitrary or discriminatory manner and in bad faith by not exercising rights under the collective agreement, in particular by refusing to have his permanent employee status recognized when he returned to work after a work injury for which he was compensated by the Commission de la santé et de la sécurité du travail (the CSST).

II - The Facts

[2] Mr. Soucy is a seaman for Anglo-Eastern Ship Management Ltd. (the employer), which operates on behalf of the Canarctic Shipping Company Ltd.

[3] In August 2000, Mr. Soucy was assigned to work on board the M/V Arctic by the union dispatch office as relief to replace a permanent seaman, Mr. Gordon Howell, who had suffered a work injury.

syndicat ait agit de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi à l'égard des droits reconnus par la convention collective - La plainte est rejetée.

Le banc était composé de M[e] Michele A. Pineau, Vice-présidente, de M[e] Sonia Gaal et de M. Bernard Paquet, Membres.

Procureurs inscrits au dossier

M[e] Danny Millard, pour M. Léo Soucy;
M[e] Gary H. Waxman, pour le Syndicat international des marins canadiens.

La présente décision a été rédigée par M[e] Michele A. Pineau et M. Bernard Paquet.

L'article 16.1 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*) prévoit que le Conseil peut trancher toute affaire ou question dont il est saisi sans tenir d'audience. Le Conseil est d'avis que les pièces produites, les observations écrites des parties et le rapport de l'agent enquêteur lui suffisent pour rendre une décision sans tenir d'audience. Cette plainte a donc été tranchée en vertu du dossier.

I - La plainte

[1] Le Conseil est saisi d'une plainte, déposée le 20 septembre 2002, en vertu du paragraphe 97(1) du *Code* par M. Léo Soucy (le plaignant), alléguant violation de l'article 37 par le Syndicat international des marins canadiens (le syndicat). Le plaignant allègue que le syndicat a agi de manière arbitraire ou discriminatoire et de mauvaise foi à son égard en n'exerçant pas des droits reconnus à la convention collective, notamment, en refusant de lui faire reconnaître son statut d'employé permanent lors de son retour au travail à la suite d'un accident de travail indemnisé par la Commission de la santé et de la sécurité du travail (la CSST).

II - Les faits

[2] M. Soucy est un marin pour Anglo-Eastern Ship Management Ltée (l'employeur), qui agit au nom de Canarctic Shipping Company Ltd.

[3] Au cours du mois d'août 2000, M. Soucy a été affecté par le bureau syndical de répartition à travailler à bord du navire M/V Arctic à titre de relève pour remplacer un marin permanent, M. Gordon Howell, lequel avait subi un accident de travail.

[4] On December 31, 2000, Mr. Soucy himself suffered a work injury and had to leave the ship.

[5] In June 2001, when the ship was getting ready to resume operations, Mr. Howell notified the employer that he could not return to work. At the request of the employer, the union dispatch office assigned another seaman to the permanent position left vacant by Mr. Howell.

[6] In June 2002, Mr. Soucy informed the employer that he was fit to return to work. The employer then disputed his eligibility to get his job back on board the M/V Arctic, since it seemed that his former position had been permanently filled by seaman Pierre Mercier the year before. The employer took the position that Mr. Soucy had left the ship after suffering his work injury as a relief employee and that he had not obtained permanent employee status while working as a relief.

[7] The union tried on numerous occasions to raise Mr. Soucy's claims with the employer, but to no avail. In support of Mr. Soucy's position, the union pointed out, among other things, that the employer had nevertheless indicated Mr. Soucy's status as that of permanent employee on the CSST claim form. Ms. Patricia Godin, on behalf of the employer, explained to the union that it always designated employees as permanent on these forms, so that relief employees do not lose any CSST compensation, even though the complainant kept his relief status in accordance with the collective agreement.

III - The Parties' Submissions

[8] While counsel for Mr. Soucy accepts the above-mentioned facts in his reply, he still challenges the fact that Mr. Mercier got the permanent seaman position. He submits that it was only when he returned to work a year later that Mr. Soucy learned that the permanent position had been given to another seaman and that he had not obtained the permanent position while working as a relief. Mr. Soucy alleges that the employer led him to believe that he would have no problem getting his job back once he was fully recovered and able to do his work again. He points out that the CSST claim form confirms that he is a permanent employee. He concedes that the collective agreement is unclear as to the terms governing permanent status designation to a relief

[4] Le 31 décembre 2000, M. Soucy a, à son tour, été blessé au travail et a dû quitter le navire.

[5] En juin 2001, alors que le navire se préparait à reprendre ses activités, M. Howell a avisé l'employeur qu'il ne pouvait retourner à son poste. À la demande de l'employeur, le bureau syndical de répartition a affecté un autre marin au poste permanent laissé vacant par M. Howell.

[6] En juin 2002, M. Soucy a avisé l'employeur qu'il était apte à retourner au travail. L'employeur a alors contesté son admissibilité à reprendre son emploi sur le navire M/V Arctic, puisque le poste qu'il occupait avait été comblé par le marin Pierre Mercier de façon permanente, semble-t-il, un an auparavant. L'employeur a pris la position que M. Soucy avait quitté le navire par suite de son accident de travail en tant que relève et qu'il n'avait pas obtenu le statut d'employé permanent pendant sa période de relève.

[7] Le syndicat a tenté d'intervenir à maintes reprises auprès de l'employeur pour faire valoir les prétentions de M. Soucy, mais en vain. À l'appui de la position de M. Soucy, le syndicat a soulevé, entre autre, que l'employeur avait tout de même désigné le plaignant comme employé permanent sur la formule de remboursement de la CSST. M^me^ Patricia Godin, au nom de l'employeur, a expliqué au syndicat que la désignation d'employé permanent est toujours indiquée sur ces formules pour que les employés de relève ne subissent aucune perte d'indemnités payables par la CSST, bien qu'en réalité le plaignant ait conservé son statut de relève conformément à la convention collective.

III - Les observations des parties

[8] Dans sa réplique, le procureur de M. Soucy admet les faits relatés ci-dessus, mais conteste tout de même le fait que M. Mercier ait obtenu le poste permanent de marin. Il soumet que ce n'est qu'au moment de retourner au travail, soit un an plus tard, que M. Soucy a su que le poste permanent avait été octroyé à un autre marin et qu'il n'avait pas obtenu le poste permanent pendant sa période de relève. Il prétend que l'employeur lui aurait laissé croire qu'il n'aurait aucun problème à reprendre son emploi une fois qu'il serait pleinement rétabli et apte à exercer à nouveau son emploi. Il souligne que le formulaire de remboursement de la CSST confirme qu'il est un employé permanent. Il admet que la convention collective est imprécise sur

employee when the employee he is relieving does not return on board the ship.

[9] Mr. Soucy submits that the national hiring rules support his claims that he has a right to a permanent position, because he never let it be understood that he would not return to work after his recovery. Article 8(i) reads as follows:

> (i) Subject to the relevant provisions of the applicable collective agreement, a member on relief does not step into another permanent or temporary position, but he may keep his position permanently if the member he is relieving does not return.
>
> (translation)

[10] Mr. Soucy therefore believes that the union neglected to take action to protect his rights under the national hiring rules and thus contravened section 37 of the *Code*.

[11] The union submits that after analyzing all the facts and the provisions of the collective agreement, it found that the collective agreement did not contain any provisions that would require the employer to give Mr. Soucy permanent seaman status. In addition, the union considers that the employer complied with article 5.06 of the collective agreement in asking the union dispatch office in June 2001 to assign a seaman to Mr. Howell's permanent position. The union submits that it fully explained its position on this matter to Mr. Soucy on June 21, 2002, as follows:

> This will acknowledge receipt of your letter of June 18, 2002, regarding the position you held at the Anglo-Eastern Company in January 2001.
>
> After checking your employment status, we note that you were in fact a relief for Mr. Gordon Howell, who was on sick leave.
>
> In December 2000 - January 2001, you yourself suffered a work injury. When the ship was being rigged in June 2001, the company placed a permanent call with the City of Québec hiring hall, due to the fact that Mr. Howell could no longer work on ships. The collective agreement does not stipulate that a relief position automatically becomes permanent when it becomes vacant; on the contrary, the contract provides that the company must call the hiring hall for all vacant positions.
>
> In any event, because the collective agreement does not specifically stipulate that the relief may move to a permanent

les modalités d'attribution du statut de permanence à un employé de relève lorsque l'employé qu'il remplace ne revient pas sur le navire.

[9] M. Soucy soutient que les Règlements nationaux d'embauche appuient ses prétentions voulant qu'il a droit à un poste permanent, parce qu'il n'a jamais laissé entendre qu'il ne retournerait pas au travail après son rétablissement. L'alinéa 8(i) énonce ce qui suit:

> (i) Sujet aux dispositions pertinentes de la convention collective applicable, un membre en relève ne passe pas à un autre poste permanent ou temporaire, mais il peut garder son poste en permanence si le membre qu'il relève ne retourne pas.

[10] M. Soucy croit donc que le syndicat a fait défaut d'agir pour protéger ses droits prévus aux Règlements nationaux d'embauche et par conséquent a agi en violation de l'article 37 du *Code*.

[11] Le syndicat fait valoir qu'après analyse de tous les faits et des dispositions de la convention collective, il en est venu à la conclusion que la convention collective ne prévoit aucune disposition qui obligerait l'employeur à attribuer le statut de marin permanent à M. Soucy. De plus, le syndicat est d'avis que l'employeur a respecté l'article 5.06 de la convention collective en demandant au bureau syndical de répartition, en juin 2001, d'affecter un marin afin d'occuper le poste permanent de M. Howell. Le syndicat soumet qu'il a pleinement justifié sa position à M. Soucy sur cette affaire, le 21 juin 2002, comme suit:

> Nous accusons réception de votre lettre du 18 juin 2002 relativement à la position que vous occupiez au sein de la compagnie Anglo-Eastern en janvier 2001.
>
> Après vérification de votre statut d'emploi, nous notons que vous étiez effectivement une relève pour M. Howell Gordon, celui-ci étant en congé de maladie.
>
> En décembre 2000 - janvier 2001, vous-même subissiez un accident de travail. Lors du gréage du navire en juin 2001, la compagnie plaça un appel permanent à la salle de Québec, dû au fait que M. Gordon ne pouvait plus être employé sur les navires. La convention collective ne prévoit pas à ce qu'un poste de relève devienne automatiquement permanent advenant que ce dernier se libère; au contraire le contrat prévoit que la compagnie doit appeler la salle d'embauche pour tout poste vacant.
>
> Quoiqu'il en soit, le fait que la convention collective ne dit pas explicitement que le relève puisse passée à un poste permanent,

position, we cannot require the company to give you the permanent position.

I hope that this answers your question.

(translation)

[12] The union alleges that its decision not to pursue Mr. Soucy's claims pursuant to the terms of the collective agreement does not constitute arbitrary or discriminatory conduct or bad faith. It adds that the national hiring rules are internal union rules and do not take precedence over collective agreements with employers, because they are not binding on employers or on grievance arbitrators.

IV - Analysis and Decision

[13] Section 37 of the *Code* provides as follows:

> 37. A trade union or representative of a trade union that is the bargaining agent for a bargaining unit shall not act in a manner that is arbitrary, discriminatory or in bad faith in the representation of any of the employees in the unit with respect to their rights under the collective agreement that is applicable to them.

[14] The criteria for the application of section 37 have been set out by the Supreme Court of Canada in *Canadian Merchant Service Guild* v. *Guy Gagnon et al.*, [1984] 1 S.C.R. 509. To summarize, the Supreme Court pointed out that the union does not have an absolute obligation in its representation of an employee. The union must however represent the employee with integrity, competence, without hostility and to the best of its ability. This means that the union must seriously examine the complaints being submitted to it and take into account the consequences for the employee on the one hand and the union's legitimate interests on the other. In addition, the Board has explained at length in the past that the union enjoys considerable discretion when making its decisions, as long as they are not wrongful, capricious, arbitrary or discriminatory.

[15] In the instant matter, counsel for the complainant alleges the following in his complaint:

> On June 21, 2002, by way of a letter, the Seafarers' International Union **refused to take any steps whatsoever** to protect the rights of our client in view of having his status as a permanent employee recognized when he went back to work

nous ne pouvons pas exiger de la compagnie qu'elle vous attribue le poste permanent.

(*sic*)

[12] Le syndicat soutient que sa décision de ne pas poursuivre les prétentions de M. Soucy aux termes de la convention collective n'est pas une conduite arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi. Il ajoute que les Règlements nationaux d'embauche sont des règles internes du syndicat et n'ont pas préséance sur les conventions collectives conclues avec les employeurs, car ils ne lient ni les employeurs, ni les arbitres de grief.

IV - Analyse et décision

[13] L'article 37 du *Code* prévoit ce qui suit:

> 37. Il est interdit au syndicat, ainsi qu'à ses représentants, d'agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi à l'égard des employés de l'unité de négociation dans l'exercice des droits reconnus à ceux-ci par la convention collective.

[14] Les critères d'application de l'article 37 ont été élaborés par la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Guilde de la marine marchande du Canada* c. *Guy Gagnon et autre*, [1984] 1 R.C.S. 509. En résumé, la Cour suprême a souligné que le syndicat n'assume pas une obligation de résultat dans sa représentation d'un employé. Le syndicat doit toutefois représenter l'employé avec intégrité, compétence, sans hostilité et au meilleur de ses moyens. Ceci veut dire que le syndicat doit étudier les plaintes qui lui sont soumises de façon sérieuse et tenir compte des conséquences sur l'employé d'une part et des intérêts légitimes du syndicat d'autre part. De plus, le Conseil a abondamment expliqué, par le passé, que le syndicat dispose d'une discrétion appréciable dans la façon dont il prend ses décisions, en autant que celle-ci ne soit pas exercée de façon abusive, capricieuse, arbitraire ou discriminatoire.

[15] Dans la présente affaire, le procureur du plaignant allègue dans sa plainte ce qui suit:

> Or, le 21 juin 2002, le Syndicat international des marins canadiens **refusait par correspondance de faire quelques démarches que ce soient (*sic*)** pour protéger les droits de notre client dans le but de lui faire reconnaître son statut de salarié

after a work injury for which he was compensated by the CSST.

(translation; emphasis added)

[16] Counsel added the following request for relief:

We ask that Mr. Soucy's rights be restored and that the Board direct the union to exercise on Mr. Soucy's behalf **the rights and remedies he is entitled to under the collective agreement. We also request that the Board order that the grievance be deferred to arbitration even though the time limits under the collective agreement have expired**.

(translation; emphasis added)

[17] The evidence on file, however, in no way supports the complainant's claims. First, the union approached the employer to try to have the complainant's permanent employee status recognized, which the complainant has not denied. Second, there is no allegation or evidence whatsoever that the complainant in fact filed a grievance or asked that one be filed on his behalf with respect to his permanent employee status, or that the union decided not to refer his grievance to arbitration for discriminatory or unjustified reasons. What Mr. Soucy is complaining of is that the union did not obtain the expected result following his request to be recognized as a permanent employee.

[18] In addition, counsel for the complainant recognizes that the collective agreement is ambiguous as to permanent status designation procedures for a relief employee when the employee he is relieving does not return on board the ship. Therefore, the employer's interpretation of the collective agreement, that Mr. Soucy did not acquire permanent employee status during his short relief period, is just as valid as Mr. Soucy's interpretation.

[19] The Board makes no determination on the employer's practice of designating all relief employees as permanent in order to avoid the loss of CSST compensation. The fact remains that this practice cannot be used to nullify the provisions of the collective agreement, should that situation arise.

[20] The provisions of article 8(i) of the national hiring rules are of no help, because they are subject to the collective agreement in effect. Even if these rules applied, they would not necessarily support the

permanent lors de son retour au travail, suite à un accident de travail où il a été indemnisé par la CSST.

(c'est nous qui soulignons)

[16] Le procureur ajoute la demande de redressement suivante:

Nous demandons que Monsieur Soucy soit rétabli dans tous ses droits, que le Conseil enjoigne au Syndicat d'exercer au nom de monsieur Léo Soucy **les droits et recours que ce dernier détient en vertu de la convention collective. Nous demandons également qu'il soit ordonné que le grief soit déféré à l'arbitrage malgré l'expiration des délais prévus à la convention collective.**

(c'est nous qui soulignons)

[17] Or, la preuve au dossier n'appuie aucunement les prétentions du plaignant. Dans un premier temps, le syndicat a fait des démarches pour tenter de faire reconnaître, auprès de l'employeur, le statut d'employé permanent du plaignant, ce qu'il n'a pas nié. Dans un deuxième temps, il n'y a aucune allégation ou preuve quelconque que le plaignant ait effectivement déposé ou demandé que soit déposé un grief en son nom concernant son statut d'employé permanent, ou que le syndicat ait décidé de ne pas renvoyer son grief à l'arbitrage pour des motifs discriminatoires ou injustifiés. Ce dont le plaignant se plaint, c'est que le syndicat n'ait pas obtenu le résultat escompté à la suite de sa demande d'être reconnu comme employé permanent.

[18] De plus, le procureur du plaignant admet que la convention collective est imprécise sur les modalités d'attribution du statut de permanence à un employé de relève lorsque l'employé qu'il remplace ne revient pas sur le navire. Donc, l'interprétation de l'employeur de la convention collective, à savoir que M. Soucy n'a pas acquis le statut d'employé permanent pendant sa courte période de relève, tient tout autant que celle du plaignant qu'il l'aurait acquis.

[19] Le Conseil ne se prononce pas sur la pratique de l'employeur de déclarer que tous les employés de relève sont des employés permanents afin d'éviter la perte d'indemnités payables par la CSST. Toujours est-il que cette pratique ne peut servir à faire échec aux dispositions de la convention collective, le cas échéant.

[20] Les dispositions de l'alinéa 89(i) des Règlements nationaux d'embauche ne sont d'aucun secours, car elles sont subordonnées à la convention collective en vigueur. Même si ces Règlements s'appliquaient, ils ne

complainant's categorical position that he is entitled to a permanent position. The wording of the rules' provisions is quite brief on the subject: "a member on relief **does not move into another permanent or temporary position**, but **he may keep** the position permanently if the member that he is relieving does not return." (translation; emphasis added) Furthermore, the Board does not have the power to interpret internal union by-laws. A union member contesting them must use the challenge mechanism provided in the union's constitution and by-laws.

[21] In view of the foregoing factors, the union could only count on the employer's goodwill to win relief for the complainant. Since the employer refused to recognize the complainant's permanent employee status, the union could not realistically proceed further, absent a legal basis for doing so. The union then had the discretion to make a leading case out of it, which it obviously decided not to do. The Board sees no grounds for criticism, especially when the union clearly explained the situation to the complainant. The complainant cannot therefore insist on the fact that the union did not do everything possible to restore his rights.

[22] The union does not have to pursue all the complaints being submitted to it. It has the discretion to evaluate those that have a chance of success versus those that, given the precedents and its experience, have no likelihood of success. In the present matter, other than his disagreement with the union's decision, the complainant has provided no evidence showing there was negligence in the evaluation of the file. The complainant just does not accept the union's conclusions. Such being the case, the complainant's disagreement is not grounds for failure to represent within the meaning of section 37 of the *Code*, and the Board does not sit in appeal of the union's decisions. Whether or not the Board agrees with the union's decisions, it does not intervene unless the union has acted in an arbitrary or discriminatory manner or in bad faith with regard to rights under the collective agreement. The Board finds that there are no grounds for reexamining the union's decision in this matter.

[23] For these reasons, the Board dismisses the complaint. This is a unanimous decision of the Board.

donneraient pas pour autant raison à la position catégorique du plaignant qu'il a droit à un poste permanent. Le Règlement en question est fort laconique à ce sujet: «un membre en relève **ne passe pas à un autre poste permanent ou temporaire**, mais **il peut garder** son poste en permanence si le membre qu'il relève ne retourne pas» (c'est nous qui soulignons). Par ailleurs, le Conseil n'a pas compétence sur l'interprétation des règlements internes des syndicats. Le membre du syndicat qui les conteste doit nécessairement faire appel au mécanisme de contestation prévu par les statuts et règlements du syndicat.

[21] Compte tenu de ces éléments, le syndicat ne pouvait que compter sur la bonne volonté de l'employeur pour obtenir gain de cause pour le plaignant. Comme l'employeur a refusé de reconnaître le statut d'employé permanent du plaignant, le syndicat ne pouvait de façon réaliste poursuivre plus loin sa démarche, en l'absence d'une assise en droit pour ce faire. Le syndicat avait alors la discrétion d'en faire un cas d'espèce, ce qu'il a de toute évidence décidé de ne pas faire. Le Conseil n'y voit aucun motif de reproche, surtout que le syndicat a clairement expliqué la situation au plaignant. Le plaignant ne peut donc insister sur le fait que le syndicat n'a pas fait tout en son pouvoir pour rétablir ses droits.

[22] Le syndicat n'est pas tenu de poursuivre toutes les plaintes qui lui sont soumises. Il a la discrétion d'évaluer celles qui ont une chance de succès contre celles qui, compte tenu des précédents et de son expérience, ne présagent aucun succès. Dans la présente instance, autre que son désaccord concernant la décision du syndicat, le plaignant n'a présenté aucune preuve à l'appui d'une démarche négligente dans l'évaluation du dossier. C'est plutôt que le plaignant n'accepte pas les conclusions du syndicat. Or, le désaccord du plaignant n'est pas un motif de défaut de représentation au sens de l'article 37 du *Code*, et le Conseil n'est pas un tribunal d'appel des décisions du syndicat. Que le Conseil soit d'accord ou non avec la décision du syndicat, il n'intervient pas à moins que le syndicat ait agi de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi à l'égard des droits reconnus par la convention collective. Le Conseil juge qu'en l'instance, il n'y aucun motif de révision de la décision du syndicat.

[23] Pour ces motifs, le Conseil rejette la plainte. Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

CASE CITED

Canadian Merchant Service Guild v. *Guy Gagnon et al.*, [1984] 1 S.C.R. 509

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 16.1; 37; 97(1)

AFFAIRE CITÉE

Guilde de la marine marchande du Canada c. *Guy Gagnon et autre*, [1984] 1 R.C.S. 509

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 16.1; 37; 97(1)

CA1
-100
-222

LIBRARY
NOV 3 0 2004
UNIVERSITY OF TORONTO

Government
Publications

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 5-03

Reasons for decision

Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada,
applicant,
and
Canadian Broadcasting Corporation; Canadian Media Guild, Local 30213 of the Newspaper Guild/Communication Workers of America,
respondents.

CITED AS: Canadian Broadcasting Corporation

Board File: 23591-C

Decision no. 253
November 10, 2003

Application for reconsideration filed pursuant to section 18 of the *Canada Labour Code, Part I.*

Reconsideration - Natural justice - Section 18.1 test - This reconsideration application filed by the applicant union arises out of an application filed by the respondent union pursuant to section 18.1 of the *Code* for a review of the bargaining units structure - The original panel, found, by majority, that the current bargaining units were no longer appropriate for collective bargaining and that a review was warranted under section 18.1 of the *Code* - The applicant submits that the Board made errors of law and policy and failed to respect principles of natural justice - The applicant presents five points for reconsideration: (1) error in the application of section 18.1(1) of the *Code* by effectively eliminating the threshold that must be met prior to reviewing existing bargaining units; (2) misapplication of the evidence in respect of collective agreement provisions negotiated by the parties; (3) conflict in Board jurisprudence; (4) breach of natural justice principles; and (5) failure to reflect fundamental industrial relations policies that favour freedom of association and free collective bargaining - The applicant requested that the reconsideration panel give notice of the present reconsideration application to the labour community at large to allow other interested parties to submit representations - Pursuant to section 11(1) of the *Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001*, the community at large is not a person whose rights may be directly affected by the

Motifs de décision

Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier,
requérant,
et
Société Radio-Canada; Guilde canadienne des médias, section locale 30213 de la Guilde des services de presse/travailleurs en communications d'Amérique,
intimées.

CITÉ: Société Radio-Canada

Dossier du Conseil: 23591-C

Décision nº 253
le 10 novembre 2003

Demande de réexamen présentée en vertu de l'article 18 du *Code canadien du travail, Partie I.*

Réexamen - Justice naturelle - Test établi par l'article 18.1 - La présente demande de réexamen présentée par le syndicat requérant résulte d'une demande de révision de la structure des unités de négociation présentée par le syndicat intimé, en vertu de l'article 18.1 du *Code* - Le banc initial a conclu, majoritairement, que les unités de négociation n'étaient plus habiles à négocier collectivement et qu'il était dès lors nécessaire d'en réviser la structure en application de l'article 18.1 du *Code* - Le requérant fait valoir que le Conseil a commis des erreurs de droit et de principe et omis de respecter des principes de justice naturelle - Le requérant présente cinq arguments aux fins de réexamen: 1) l'application erronée du paragraphe 18.1(1) du *Code* en raison de l'élimination du test établi aux fins de révision des unités de négociation existantes; 2) l'application erronée de la preuve relative aux dispositions des conventions collectives négociées par les parties; 3) les contradictions dans la jurisprudence du Conseil; 4) le non-respect des principes de justice naturelle; et 5) le non-respect des principes établis en matière de relations du travail, c'est-à-dire la liberté d'association et le droit aux libres négociations collectives - Le requérant exhorte le banc de révision à aviser l'ensemble de la communauté des relations du travail de la présente demande de réexamen afin que d'autres parties intéressées puissent lui présenter des observations -

present application - In its decision, the reconsideration panel concludes that the applicant was not denied the right to fully present its case, consequently, there was no violation of a natural justice principle - In determining matters before it, the Board cannot always be limited to the cases that are referred to by the parties and doing so does not constitute a denial of natural justice - It further concludes that the initial panel's interpretation of the applicable test pursuant to section 18.1 of the *Code* has not been altered - The applicable test is still whether the Board is satisfied that the bargaining units are no longer appropriate for collective bargaining - The present panel cannot agree that the findings of the majority do not support that the units under consideration would no longer be appropriate for collective bargaining even if a high threshold was required - It is important to reiterate that every application before the Board, including applications for bargaining units review, must be considered on the basis of the facts and context surrounding them - An application for a review of the bargaining units structure should not be a vehicle for a party or parties to oust a bargaining agent freely chosen or utilized to attain indirectly what a party was not successful in attaining in bargaining or otherwise - The purpose of a section 18.1 review should not be utilized for altering a bargaining unit structure for mere convenience - The reconsideration application is dismissed.

Conformément au paragraphe 11(1) du *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles*, la communauté en général ne peut pas être considérée comme une personne dont les droits sont directement touchés par la demande en l'espèce - Dans sa décision, le banc de révision conclut que le requérant n'a pas été privé du droit d'exposer entièrement son point de vue et qu'aucun principe de justice naturelle n'a dès lors été violé - Le Conseil, aux fins de statuer sur les affaires dont il est saisi, ne peut pas toujours s'en tenir aux décisions qui lui sont citées par les parties, et une telle pratique ne constitue pas un déni de justice naturelle - Le présent banc conclut en outre que le banc initial a continué d'interpréter comme avant le test à appliquer en vertu de l'article 18.1 du *Code* - Ce test consiste toujours à déterminer si le Conseil est convaincu que les unités de négociation ne sont plus habiles à négocier collectivement - Le présent banc ne peut pas accepter la prétention selon laquelle les conclusions de la majorité ne confirment pas que les unités de négociation en cause ne seraient plus habiles à négocier collectivement même si un test élevé était appliqué - Il est important de préciser de nouveau que chaque demande adressée au Conseil, y compris les demandes de révision des unités de négociation, doit être examinée en fonction des faits et du contexte qui lui sont propres - Une demande de révision de la structure des unités de négociation ne devrait pas être considérée par une ou des parties comme un moyen de déloger un agent négociateur librement choisi ou d'obtenir indirectement ce qu'on n'a pas réussi à obtenir à la table de négociation ou autrement - L'objectif de l'article 18.1 du *Code* ne devrait pas être utilisé pour modifier la structure d'unités de négociation pour de simples raisons de commodité - La demande de réexamen est rejetée.

A reconsideration panel of the Board composed of Ms. Julie M. Durette, Mr. Edmund E. Tobin, and Mr. Douglas G. Ruck, Q.C., Vice-Chairpersons, reviewed the decision in *Canadian Broadcasting Corporation*, [2003] CIRB no. 218. The present reconsideration application is filed pursuant to section 18 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*).

Section 16.1 of the *Code* provides that the Board may decide any matter before it without holding an oral hearing. Having reviewed the parties' submissions, the Board is satisfied that the documents on file are sufficient to deal with the matter without holding a hearing.

Un banc de révision du Conseil composé de M^e^ Julie M. Durette, ainsi que de M^es^ Edmund E. Tobin et Douglas G. Ruck, c.r., Vice-présidents, s'est penché sur la décision rendue dans l'affaire *Société Radio-Canada*, [2003] CCRI n° 218. La demande de réexamen dont le Conseil est saisi en l'espèce est fondée sur l'article 18 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*).

L'article 16.1 du *Code* habilite le Conseil à trancher toute affaire dont il est saisi sans tenir d'audience. Ayant examiné les observations des parties, le Conseil est convaincu que les documents versés au dossier suffisent pour trancher l'affaire sans tenir d'audience.

Counsel of Record

Mr. David J. Roberts, for the Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada;
Mr. Henry Y. Dinsdale, for the Canadian Broadcasting Corporation;
Mr. Aubrey E. Golden and Ms. Patricia L. D'Heureux, for the Canadian Media Guild, Local 30213 of the Newspaper Guild/Communication Workers of America.

These reasons for decision were written by Ms. Julie M. Durette and Mr. Douglas G. Ruck, Q.C., Vice-Chairpersons.

I - Introduction and Nature of Application Under Consideration

[1] This reconsideration application filed by the Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada (CEP or the applicant) arises out of an application filed on November 9, 1999, by the Canadian Media Guild, Local 30213 of the Newspaper Guild/Communication Workers of America (CMG or the Guild) pursuant to section 18.1 of the *Code* for a review of the bargaining units structure at the Canadian Broadcasting Corporation's English network (CBC or the Corporation). The original panel consisting of Mr. J. Paul Lordon, Q.C., Chairperson, Ms. Laraine C. Singler and Ms. Sonia Gaal, Members, found, by majority, that the bargaining units at the CBC were no longer appropriate for collective bargaining, in accordance with section 18.1 of the *Code*, and that a review was therefore warranted. The initial panel then established a time frame pursuant to section 18.1(2) of the *Code* for the parties to attempt to reach an agreement respecting the determination of the bargaining units.

[2] By letter dated August 26, 2003, the present reconsideration panel issued a bottom line decision stating as follows:

> ... Given the time delays established in the initial decision under review and in order to enable the necessary procedures pursuant to sections 18.1(2) to (4) of the *Code* to take place without undue delays, the present bottom line decision is issued.
>
> Following a review of all of the submissions of the parties, the reconsideration application is dismissed. Reasons for the decision will follow.

Procureurs inscrits au dossier

Me David J. Roberts, pour le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier;
Me Henry Y. Dinsdale, pour la Société Radio-Canada;
Mes Aubrey E. Golden et Patricia L. D'Heureux, pour la Guilde canadienne des médias, section locale 30213 de la Guilde des services de presse/travailleurs en communications d'Amérique.

Les motifs de la présente décision ont été rédigés par Mes Julie M. Durette et Douglas G. Ruck, c.r., Vice-présidents.

I - Introduction et nature de la demande à l'étude

[1] La présente demande de réexamen, présentée au Conseil par le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (le SCEP ou le requérant), résulte d'une demande de révision de la structure des unités de négociation du réseau anglophone à la Société Radio-Canada (la SRC ou la Société) présentée le 9 novembre 1999 par la Guilde canadienne des médias, section locale 30213 de la Guilde des services de presse/travailleurs en communications d'Amérique (la GCM ou la Guilde), en vertu de l'article 18.1 du *Code*. Le banc initial, composé de Me J. Paul Lordon, c.r., Président, ainsi que de Mme Laraine C. Singler et Me Sonia Gaal, Membres, a conclu, majoritairement, que les unités de négociation de la SRC n'étaient plus habiles à négocier collectivement, conformément à l'article 18.1 du *Code*, et qu'il était dès lors nécessaire d'en réviser la structure. En application du paragraphe 18.1(2) du *Code*, le banc initial a ensuite accordé un délai aux parties pour en arriver à une entente sur la détermination des unités de négociation.

[2] Au moyen d'une lettre datée du 26 aût 2003, le présent banc de révision a rendu une décision sommaire, dans laquelle il déclarait ce qui suit:

> ... Compte tenu des délais fixés dans la décision initiale à l'étude et afin que les procédures nécessaires prévues aux paragraphes 18.1(2) à (4) du *Code* puissent être entamées sans plus tarder, la présente décision sommaire est rendue.
>
> Après examen de l'ensemble des observations des parties, la demande de réexamen est rejetée. Les motifs de la décision seront communiqués à une date ultérieure.
>
> (traduction)

[3] The present consists of the Board's reasons for its decision.

II - Background and Facts

[4] There do not appear to be any substantive factual matters in dispute in this reconsideration application. A comprehensive review of the historical background, including orders issued by this Board's predecessor, the Canada Labour Relations Board (CLRB), is to be found in *Canadian Broadcasting Corporation*, *supra*. Consequently, the following is intended to serve only as a summary of the facts relevant to this application and to provide contextual background.

[5] Following a global review conducted by the CLRB in 1993, four bargaining units were created resulting from a consolidation and reduction in the number of bargaining units at the CBC. The four units are as follows:

(1) A program production and presentation unit represented by the CMG (Unit 1).

(2) A technical unit represented by the CEP (Unit 2).

(3) An administrative unit represented by the CMG (Unit 3).

(4) A unit of security guards represented by the CEP (Unit 4), which currently has no employees.

[6] The CMG's application of November 1999 requested that the Board merge units 1 and 3. The CBC by response and counter-application sought a merger of all four units. By reply dated February 18, 2000, the CMG agreed with the CBC and supported the amended application to merge all units.

[7] The CEP, in response to the counter-application, took the position that the existing bargaining units were appropriate for collective bargaining and that, consequently, the application and counter-application should be dismissed.

[8] In the original proceedings, the Board convened hearings, which took place on March 13-15, 2001; April 9-12 and April 19-20; May 14-17 and May 28-31;

[3] Sont exposés ci-après les motifs de décision du Conseil.

II - Contexte et exposé des faits

[4] Il ne semble pas y avoir de questions de faits substantielles en litige dans la présente demande de réexamen. Le contexte historique, y compris les ordonnances rendues par le prédécesseur du présent Conseil, soit le Conseil canadien des relations du travail (CCRT), sont exposés en détail dans la décision rendue dans l'affaire *Société Radio-Canada*, précitée. En conséquence, l'exposé qui suit ne vise qu'à donner un aperçu des faits pertinents à la demande dont le Conseil est saisi en l'espèce et à décrire le contexte.

[5] Une révision globale effectuée par le CCRT en 1993 a entraîné la réduction du nombre d'unités de négociation à la SRC et donné lieu à la création des quatre unités suivantes:

1) Une unité du personnel affecté à la réalisation et à la présentation représentée par la GCM (unité 1).

2) Une unité technique représentée par le SCEP (unité 2).

3) Une unité de l'administration et du soutien administratif représentée par la GCM (unité 3).

4) Une unité des gardes de sécurité représentée par le SCEP, qui ne compte actuellement aucun employé (unité 4).

[6] Dans sa demande adressée au Conseil en novembre 1999, la GCM sollicitait la fusion des unités 1 et 3. En réponse à cette demande et au moyen d'une contre-demande, la SRC a sollicité la fusion des quatre unités. Dans une réplique datée du 18 février 2000, la GCM s'est rangée aux arguments de la SRC et a appuyé la demande modifiée de fusion de toutes les unités.

[7] En réponse à la contre-demande, le SCEP a fait valoir que les unités de négociation accréditées étaient habiles à négocier collectivement et que, dès lors, la demande et la contre-demande devaient être rejetées.

[8] Dans le cadre de la procédure initiale, le Conseil a convoqué les parties à des audiences, lesquelles ont eu lieu aux dates suivantes: du 13 au 15 mars 2001; du 9

June 12-14 and June 25; and October 29 to November 2, 2001.

[9] As noted in the original decision, the parties agreed that the Board would initially decide whether the current bargaining units were still appropriate for collective bargaining. Consequently, it was understood that if the Board found that the bargaining units were no longer appropriate, the Board, in accordance with section 18.1(2) of the *Code*, would first allow the parties to attempt to reach an agreement respecting the determination of the bargaining units.

[10] On February 28, 2003, the Board, by majority decision, found that the current bargaining units were no longer appropriate for collective bargaining and that a review was warranted under section 18.1 of the *Code*. In accordance with section 18.1(2) of the *Code*, the Board granted the parties a period of 120 days to attempt to reach an agreement with respect to the appropriate bargaining units.

[11] The minority member of the initial panel disagreed with the approach taken and the conclusion reached by the majority. She concluded that the test under section 18.1(1) of the *Code* sets a higher threshold for review than that found in sections 35 and 45 of the *Code* and that Parliament intentionally stipulated a lesser interventionist role than previously available to the Board in restructuring bargaining units under the broad reconsideration powers of section 18 of the *Code*. The minority member further stated that operational efficiency ought not to be at the expense of the employee's freedom of association and choice of bargaining unit, nor was she convinced the evidence in the matter disclosed real and demonstrable adverse labour relations consequences of such a compelling nature that the Board should intervene.

[12] On March 20, 2003, the CEP filed an application pursuant to section 18 of the *Code* for reconsideration of *Canadian Broadcasting Corporation*, *supra*.

au 12 avril, ainsi que le 19 et le 20 avril; du 14 au 17 mai et du 28 au 31 mai; du 12 au 14 juin, ainsi que le 25 juin; et du 29 octobre au 2 novembre 2001.

[9] Ainsi qu'il est précisé dans la décision initiale, les parties se sont mises d'accord pour que le Conseil détermine d'abord si les unités de négociation existantes étaient encore habiles à négocier collectivement. Il était dès lors entendu que, dans l'éventualité où le Conseil en arrivait à la conclusion que les unités de négociation n'étaient plus habiles à négocier collectivement, un délai serait accordé aux parties en vertu du paragraphe 18.1(2) du *Code* pour qu'elles essaient d'en venir à une entente sur la détermination des unités de négociation.

[10] Le 28 février 2003, le Conseil a conclu, dans une décision majoritaire, que les unités de négociation existantes n'étaient plus habiles à négocier collectivement et qu'il convenait d'en réviser la structure en application de l'article 18.1 du *Code*. En application du paragraphe 18.1(2) du *Code*, le Conseil a accordé aux parties un délai de 120 jours pour essayer d'en venir à une entente sur la détermination des unités habiles à négocier collectivement.

[11] La membre minoritaire du banc initial s'est dissociée de l'approche ainsi que de la conclusion de la majorité. Elle a conclu que le paragraphe 18.1(1) du *Code* établissait un test de révision plus exigeant que celui prévu par les articles 35 et 45 du *Code* et que le législateur avait attribué à dessein un rôle moins interventionniste au Conseil que celui qu'il était appelé à jouer auparavant dans la restructuration des unités de négociation en vertu des pouvoirs de réexamen généraux que lui conférait l'article 18 du *Code*. Elle a en outre déclaré que la recherche de l'efficacité de fonctionnement ne devait pas se faire aux dépens de la liberté d'association des employés et de leur libre choix d'agent négociateur; elle n'était d'ailleurs pas convaincue que la preuve avait établi qu'il y avait des conséquences réelles et démontrables si graves pour les relations de travail que le Conseil se devait d'intervenir.

[12] Le 20 mars 2003, le SCEP a présenté une demande fondée sur l'article 18 du *Code* aux fins de réexamen de la décision rendue dans l'affaire *Société Radio-Canada*, précitée.

III - Positions of the Parties

The CEP

[13] The applicant submits that the Board, in reaching its majority decision, made errors of law and policy and failed to respect principles of natural justice. In support of its position, the applicant presents five points for reconsideration, which may be summarized as follows:

(1) Incorrect Threshold

[14] The CEP contends that the majority misinterpreted the meaning of section 18.1 of the *Code* and applied the wrong threshold to its analysis of the appropriateness of the bargaining units. The applicant argues that the majority mistakenly examined whether or not a merger of the bargaining units would be more appropriate than the current structure rather than, as required by section 18.1, determining whether the current units were no longer appropriate for collective bargaining.

[15] The applicant contrasted the authority of the former CLRB under section 18 of the *Code* with the authority of the current Board pursuant to section 18.1.The applicant placed considerable reliance on *Seeking a Balance: Canada Labour Code, Part I, Review* (Ottawa: Human Resources Development Canada, 1995) (the Sims Report), wherein the approach of the CLRB was described as:

> The Board will not amend bargaining units without compelling reasons. It will review bargaining unit structures if social, economic, and technological conditions in the workplace have evolved so that existing bargaining structures are out of date. It will act in situations where bargaining is cumbersome and change is necessary to streamline bargaining, or to reduce jurisdictional disputes.
>
> In deciding whether to conduct a review, the Board is guided by whether it would foster the development of good relations and constructive collective bargaining practices. Applicants requesting a review must demonstrate that:
>
> (a) the unit proposed is more appropriate and will lead to a more harmonious relationship;
>
> (b) the present structure or bargaining agents have resulted in poor or impossible labour relations;

III - Position des parties

Le SCEP

[13] Le requérant fait valoir que le Conseil, en rendant sa décision majoritaire, a commis des erreurs de droit et de principe et omis de respecter des principes de justice naturelle. Au soutien de sa position, il présente cinq arguments aux fins de réexamen, qui peuvent être résumés de la façon suivante:

1) Un test erroné

[14] Le SCEP soutient que la majorité a mal interprété le sens de l'article 18.1 du *Code* et appliqué un test erroné afin de déterminer si les unités de négociation étaient habiles à négocier collectivement. Le requérant affirme que la majorité s'est penchée à tort sur la question de savoir si des unités de négociation fusionnées seraient plus habiles à négocier collectivement que les unités existantes au lieu de déterminer, ainsi qu'il y est tenu en vertu de l'article 18.1, si les unités existantes n'étaient plus habiles à négocier collectivement.

[15] Le requérant établit une distinction entre les pouvoirs conférés à l'ancien CCRT par l'article 18 du *Code* et ceux attribués au Conseil actuel en vertu de l'article 18.1. Au soutien de sa position, il s'appuie fortement sur le rapport *Vers l'Équilibre: Code canadien du travail, Partie I, Révision*, Ottawa, Développement des ressources humaines Canada, 1995 (le rapport Sims), dans lequel l'approche du CCRT est décrite de la façon suivante:

> Le Conseil modifie les unités de négociation seulement lorsqu'il a des raisons valables de le faire, soit lorsque les conditions sociales, économiques et technologiques de l'entreprise ont changé dans une mesure telle que la structure existante des unités est devenue désuète. Il interviendra lorsque le processus de négociation est devenu trop lourd et qu'il faut le simplifier ou encore lorsqu'il faut régler les conflits de juridiction.
>
> Pour savoir si une révision s'impose, le Conseil doit déterminer si cette démarche favorisera l'établissement de bonnes relations ainsi que l'adoption de pratiques constructives en matière de négociation collective. Les parties, pour leur part, doivent démontrer que:
>
> a) l'unité proposée est plus appropriée et susceptible d'établir des relations plus harmonieuses, ce qui n'est pas le cas de la structure en place;
>
> b) la structure existante ou les agents négociateurs sont responsables d'une détérioration des relations de travail;

(c) there is no longer a divergence of interest between the members of the various bargaining units;

(d) the present structure is not viable.

(page 68)

[16] According to the applicant, the Sims Task Force determined that the *Code* should be amended to limit the jurisdiction of the Board to undertake a review of bargaining units and, therefore, recommended the addition of an express threshold resulting in the elimination of the Board's power to undertake a review on its own motion. The CEP submits that section 18.1 was added to the *Code* in compliance with the Sims Report, which recommended a new provision for the Board's review of bargaining unit configurations for employers with more than one bargaining unit that would provide:

- applications must be commenced by an affected employer or trade union;

- where feasible, the parties be encouraged to resolve the matters before the Board, provided that the Board is satisfied that the resolutions achieved lead to units appropriate for collective bargaining;

- applicants must satisfy the Board that there are problems with the present bargaining unit configuration that render one or more of the units within the workplace inappropriate for collective bargaining;

- the Board be empowered to make interim orders for the conduct of its review, and for the maintenance of collective bargaining and collective agreement administration during its review;

- the Board be given the power to make whatever consequential orders are necessary following its decision to re-establish effective collective bargaining and contract administration.

(page 70)

[17] Given the foregoing, the applicant submits that the majority erred in its conclusions at paragraphs 111,114 and 116 of its decision.

[18] The CEP asserts that the Board's finding that the bargaining units at the CBC were no longer appropriate for collective bargaining was based entirely upon the majority's erroneous finding that section 18.1 expanded the Board's jurisdiction to review existing bargaining units, which effectively lowered the threshold.

c) les intérêts des membres des diverses unités de négociation ne sont plus divergents;

d) la structure existante n'est pas viable.

(page 76)

[16] Aux dires du requérant, le Groupe de travail Sims a déterminé qu'il était nécessaire de modifier le *Code* pour limiter les pouvoirs du Conseil de réviser la structure des unités de négociation et a dès lors recommandé l'ajout d'un test explicite dans le but d'enlever au Conseil le pouvoir d'entamer une révision de la structure des unités de négociation de sa propre initiative. Le SCEP fait valoir que l'article 18.1 a été introduit dans le *Code* dans la foulée du rapport Sims, qui recommandait l'ajout d'une nouvelle disposition habilitant le Conseil à réviser la structure des unités de négociation dans le cas d'employeurs comptant plusieurs unités de négociation, et prévoyant ce qui suit:

- les demandes doivent être présentées par un employeur ou un syndicat;

- si possible, les parties doivent être encouragées à régler les questions dont est saisi le Conseil, dans la mesure où celui-ci est convaincu que les solutions proposées permettent d'établir des unités habiles à négocier collectivement;

- les demandeurs doivent convaincre le Conseil des problèmes que pose la structure actuelle des unités de négociation et de l'inhabilité de ces derniers à négocier collectivement;

- le Conseil peut rendre des ordonnances provisoires pour faciliter la révision ainsi que pour assurer la poursuite de la négociation collective et l'application de la convention pendant le processus;

- le Conseil est habilité à rendre les ordonnances corrélatives nécessaires pour rétablir des négociations collectives efficaces et permettre l'application de la convention.

(page 78)

[17] Compte tenu de ce qui précède, le requérant est d'avis que la majorité en est arrivée à des conclusions erronées aux paragraphes 111, 114 et 116 de sa décision.

[18] Le SCEP soutient que la conclusion du Conseil selon laquelle les unités de négociation de la SRC n'étaient plus habiles à négocier collectivement repose entièrement sur la conclusion erronée de la majorité voulant que l'article 18.1 habilite désormais le Conseil à réviser la structure des unités de négociation existantes, établissant ainsi un test moins exigeant.

[19] The CEP argues that the Board made a serious error when, in examining amendments to the *Code*, it found support for its position in sections 35 and 45. It is the CEP's view that neither section 35 nor 45 of the *Code* impose a threshold, which must be met before the Board conducts a bargaining unit review. The review authority, according to the applicant, arises the moment the Board has made a finding that there is a single employer or that there has been a transfer of business, which is a significantly different process from that which has been created under section 18.1(1) of the *Code*.

[20] The applicant also complains about the Board's reliance upon *TVA Group Inc.*, [2000] CIRB no. 67. The CEP submits that, in doing so, the majority committed an error of law in that *TVA Group Inc.*, *supra*, was factually distinguishable from the matter at hand. In *TVA Group Inc.*, *supra*, according to the CEP, the parties had agreed that the existing units were no longer appropriate and, thus, it was not necessary for the Board to apply the threshold under section 18.1(1) of the *Code*. It argues that, consequently, by relying on *TVA Group Inc.*, *supra*, the Board focussed upon whether it would be appropriate to merge the bargaining units rather than examining if the existing bargaining units were no longer appropriate for collective bargaining.

(2) **Evidence of Jurisdictional Agreements**

[21] In the applicant's view, the Board's reliance upon jurisdictional agreements at the CBC to support its finding that the bargaining units were no longer appropriate for collective bargaining was an error of law and policy.

[22] The CEP maintains the agreements that had been reached between the CBC and its bargaining agents in 1994 for the sharing of work across bargaining unit lines in certain circumstances affected only a small percentage of employees in the bargaining units and had led to minimal jurisdictional conflict. As a result, the CEP maintains that the Board's use of the parties' record of "collective bargaining accommodation" indicates that it utilized jurisdictional conflict as a means of determining that another bargaining unit

[19] Le SCEP affirme que le Conseil a commis une grave erreur de droit en concluant, à l'issue de l'examen des modifications apportées au *Code*, que les articles 35 et 45 confirmaient son point de vue. Le SCEP est d'avis que ni l'article 35 ni l'article 45 du *Code* n'imposent un test à respecter pour que le Conseil se penche sur la structure des unités de négociation. Aux dires du requérant, le Conseil devient investi du pouvoir de révision dès le moment où il conclut à l'existence d'un employeur unique ou à une vente d'entreprise, un processus qui diffère considérablement de celui qui a été créé par le paragraphe 18.1(1) du *Code*.

[20] Le requérant conteste également l'utilisation, par le Conseil, de la décision rendue dans l'affaire *Groupe TVA Inc.*, [2000] CCRI n° 67. Il fait valoir que la majorité a commis une erreur de droit en s'appuyant sur cette décision car les faits de cette affaire diffèrent de ceux de l'espèce. Selon le SCEP, dans l'affaire *Groupe TVA Inc.*, précitée, les parties avaient convenu que les unités existantes n'étaient plus habiles à négocier collectivement et il n'était dès lors pas nécessaire pour le Conseil d'appliquer le test établi par le paragraphe 18.1(1) du *Code*. En conséquence, en s'appuyant sur la décision rendue dans l'affaire *Groupe TVA Inc.*, précitée, le Conseil s'est employé à déterminer s'il y avait lieu de fusionner les unités de négociation au lieu de se pencher sur les unités de négociation existantes pour déterminer si elles n'étaient plus habiles à négocier collectivement.

2) **La preuve des accords de compétence**

[21] Selon le requérant, le Conseil a commis une erreur de droit et de principe en s'appuyant sur les accords de compétence conclus à la SRC pour en arriver à la conclusion que les unités de négociation n'étaient plus habiles à négocier collectivement.

[22] Le SCEP soutient que les accords conclus entre la SRC et ses agents négociateurs en 1994 aux fins de partage du travail entre les diverses unités de négociation dans des circonstances particulières ne touchent qu'un faible pourcentage des employés compris dans les unités de négociation et que ceux-ci n'ont causé que très peu de conflits de juridiction. Le SCEP affirme dès lors que l'utilisation des «accommodements auxquels les parties ont souscrit à la table de négociation» démontre que le Conseil a tenu

structure would be more appropriate rather than the test established under section 18.1 du *Code*.

(3) **Conflict with Previous Jurisprudence**

[23] The CEP advances the argument that the decision of the majority is inconsistent with existing Board jurisprudence and that it has caused uncertainty within the industrial relations community.

[24] The union referred to three cases: *Rogers Cablesystems Limited*, [2000] CIRB no. 51; *Air Canada et al.*, [2001] CIRB no. 104; and 2002 CLLC 220-015; and *Expertech Network Installations Inc. et al.*, [2002] CIRB no. 182; and 85 CLRBR (2d) 124. It is not necessary to review these cases individually as, generally, they reflect the principle that there must be compelling reasons supporting why the bargaining structure is no longer appropriate. According to the CEP, the majority decision has abandoned the "compelling" threshold, which had previously been applied.

(4) **Denial of Natural Justice**

[25] The applicant takes the position that the Board has breached the rules of natural justice by relying upon two decisions that were issued subsequent to the hearing in the matter at hand, but prior to the decision being rendered. In particular, the CEP submits that the parties should have been invited to comment on *Expertech Network Installations Inc. et al.*, *supra*; and *Landtran Systems Inc. et al.*, [2002] CIRB no.170 and, not having been given that opportunity, it was denied the right to "fully make its case."

(5) **Contrary to Sound Labour Relations Policy**

[26] Finally, the CEP argues that the majority decision has effectively eliminated the threshold for the review of existing bargaining units, which, as set out at arguments (1) and (3) above, is contrary to existing jurisprudence and the conclusions of the Sims Task Force. The applicant submits that the approach offends fundamental labour relations policies and urges the reconsideration panel to give notice of its application to the labour community as a whole, so other parties may

compte des conflits de juridiction pour en arriver à la conclusion qu'une structure différente rendrait les unités de négociation plus habiles à négocier collectivement, au lieu d'appliquer le test établi par l'article 18.1 du *Code*.

3) **L'incompatibilité avec la jurisprudence antérieure**

[23] Le SCEP fait valoir que la décision de la majorité n'est pas compatible avec la jurisprudence actuelle du Conseil et qu'elle a suscité de l'incertitude dans la communauté des relations du travail.

[24] Le syndicat renvoie à trois affaires: *Rogers Cablesystems Limited*, [2000] CCRI nº 51; *Air Canada et autre*, [2001] CCRI nº 104; et 2002 CLLC 220-015; et *Expertech Bâtisseur de réseaux Inc. et autres*, [2002] CCRI nº 182; et 85 CLRBR (2d) 124. Il n'est pas nécessaire d'examiner ces affaires séparément car, de manière générale, elles confirment le principe selon lequel il est nécessaire d'invoquer des raisons impératives au soutien d'une demande de révision de la structure des unités de négociation. Selon le SCEP, la majorité du banc initial a éliminé le test des «raisons impératives» qui était appliqué antérieurement.

4) **Le déni de justice naturelle**

[25] Le requérant soutient que le Conseil a dérogé aux règles de justice naturelle en s'appuyant sur deux décisions rendues après l'audition de l'affaire à l'étude, mais avant que la décision ne soit rendue. En particulier, le SCEP fait valoir que les parties auraient dû être invitées à présenter leurs observations sur les affaires *Expertech Bâtisseur de réseaux Inc. et autres*, précitée; et *Landtran Systems Inc. et autres*, [2002] CCRI nº 170 et que, n'ayant pu se prévaloir de cette possibilité, il a été privé du droit d'«exposer entièrement son point de vue».

5) **Le non-respect de l'objectif visant à favoriser de saines relations de travail**

[26] En dernier lieu, le SCEP soutient que la majorité du banc initial a fait abstraction, dans les faits, du test applicable aux fins de révision de la structure des unités de négociation existantes, ce qui, comme il est indiqué dans les arguments 1) et 3) présentés précédemment, est contraire à la jurisprudence actuelle et aux conclusions du Groupe de travail Sims. Le requérant fait valoir que l'approche retenue va à l'encontre des principes fondamentaux établis en matière de relations du travail

make submissions on the issue for consideration by the Board.

[27] The CEP asks the Board to grant its reconsideration application and rescind the majority decision.

The CBC

[28] By way of introduction to its response, the CBC argues that the applicant has failed to put forward a sufficient basis to warrant reconsideration and, as such, the application should be dismissed. It submits that a reconsideration under section 18 of the *Code* is not an appeal and that such application must allege new facts, an error of law or policy or a breach of natural justice. Consequently, where the application is based merely on an alleged error in the interpretation of evidence in the absence of new facts, further review is not warranted. According to the CBC, the applicant simply disagrees with the decision of the majority and is seeking an alternative means to advance its arguments.

[29] In its specific response to the five principal arguments presented by the CEP, the Corporation submits:

(1) **Incorrect Threshold**

[30] The CBC argues that the CEP, in making its argument with respect to the threshold under section 18.1 of the *Code*, is for the most part revisiting the position it had taken in both its written and oral submissions during the original hearing. It submits that the reconsideration provisions of the *Code* were not designed to resolve such an ongoing disagreement.

[31] It is the Corporation's position that section 18.1 of the *Code* provides the Board with broad discretionary power to review bargaining unit structures and, consequently, the majority decision is consistent with existing jurisprudence and the wording of the *Code*. On this latter point, the CBC submits that the Board is bound by the language of the *Code* and, where there exists a difference between the text as proposed by the

et il exhorte le banc de révision à aviser l'ensemble de la communauté des relations du travail de l'utilisation d'une telle approche afin que d'autres parties puissent lui présenter des observations sur cette question.

[27] Le SCEP demande au Conseil d'accorder sa demande de réexamen et d'annuler la décision de la majorité.

La SRC

[28] En guise d'introduction à sa réponse, la SRC affirme que le requérant n'a pas invoqué de motifs suffisants pour justifier le réexamen de la décision du banc initial et que sa demande devrait dès lors être rejetée. La Société fait valoir que le processus de réexamen prévu par l'article 18 du *Code* n'est pas une procédure d'appel et qu'il est nécessaire d'alléguer la survenance de faits nouveaux, la présence d'erreurs de droit ou de principe ou le non-respect des principes de justice naturelle au soutien d'une demande de réexamen. En conséquence, quand la demande est fondée uniquement sur une interprétation prétendument erronée de la preuve et ne met en évidence aucun fait nouveau, il n'y a pas lieu de réexaminer la décision contestée. Selon la SRC, le requérant n'est tout simplement pas d'accord avec la décision de la majorité et il cherche à faire valoir son point de vue par un autre moyen.

[29] Dans sa réponse particulière aux cinq arguments principaux du SCEP, la Société fait valoir ce qui suit:

1) **Un test erroné**

[30] La SRC soutient que, dans ses observations sur le test établi par l'article 18.1 du *Code*, le SCEP reprend en grande partie la position qu'il a défendue dans ses observations écrites et orales durant l'audience initiale. La SRC est d'avis que les dispositions du *Code* relatives au réexamen des décisions n'ont pas pour but de régler un litige continu de ce genre.

[31] La Société est d'avis que l'article 18.1 du *Code* accorde au Conseil un vaste pouvoir discrétionnaire de révision des unités de négociation et que, dès lors, la décision de la majorité est compatible avec la jurisprudence établie et le libellé du *Code*. Concernant ce dernier point, la SRC soutient que le Conseil est lié par les termes utilisés dans le *Code*, et que, dans les cas où il existe une différence entre le texte proposé par le

Sims Report and the language of the *Code*, the Board must be guided by the precise words of the *Code*.

[32] With respect to the CEP's argument that section 18.1 is distinguishable from sections 35 and 45 of the *Code*, in that the latter provisions do not impose a review threshold, the CBC puts forth two points. Firstly, although this was an argument the applicant could have made during the initial hearing, it did not do so and a section 18 reconsideration application does not permit parties to make arguments that could have been raised during the initial hearing. Secondly, even if the Board permits the applicant to present this argument, the application must, nonetheless, be dismissed. To that effect, the Corporation takes the position that, contrary to the view expressed by the CEP, sections 35 and 45 of the *Code* do, in fact, establish a significant threshold, as an applicant must provide sufficient grounds for the Board to exercise its authority under the sale of business or common employer provisions of the *Code*.

[33] The CBC submits that the applicant's contention that the Board incorrectly sought an answer to "whether a more appropriate bargaining unit existed" rather than asking "whether the existing bargaining unit structure was no longer appropriate for collective bargaining" is incorrect. It submits that a reading of the decision indicates otherwise and the Board did ask the correct question.

(2) **Evidence of Jurisdictional Agreements**

[34] The CBC asserts that the applicant's argument that the Board erred in law and policy when it took into account the jurisdictional agreements is not supportable as a ground for reconsideration. The CBC points out that the jurisdictional agreements were only one aspect of the cross-jurisdictional overlap found and considered by the Board.

[35] It is also the CBC's position that the CEP's contention that the Board's finding would prompt unions to strictly protect their work jurisdiction was also made during oral argument and, consequently, the CEP is attempting to use the reconsideration application as a means of rearguing its case.

rapport Sims et celui du *Code*, c'est le libellé particulier de la loi qui doit l'emporter.

[32] En réponse à l'argument du SCEP selon lequel il existe une distinction entre l'article 18.1 et les articles 35 et 45 du *Code*, qui n'imposent pas de test de révision, la SRC soulève deux points. En premier lieu, le requérant aurait pu présenter cet argument à l'audience initiale, ce qu'il n'a pas fait; or, dans le contexte d'une demande de réexamen fondée sur l'article 18, les parties ne peuvent pas faire valoir des arguments qu'elles auraient pu invoquer à l'audience initiale. En deuxième lieu, même si le Conseil permettait au requérant de faire valoir cet argument, la demande devrait quand même être rejetée. À cet égard, la Société affirme que, contrairement au point de vue exprimé par le SCEP, les articles 35 et 45 du *Code* établissent un test significatif, puisque le requérant doit invoquer des motifs suffisants pour convaincre le Conseil d'exercer les pouvoirs que lui confèrent les dispositions du *Code* ayant trait à la vente d'une entreprise ou à l'existence d'un employeur unique.

[33] La SRC fait valoir que la prétention du requérant selon laquelle le Conseil s'est employé à tort à répondre à la question de savoir «s'il existait une unité de négociation plus habile à négocier collectivement» plutôt qu'à la question de savoir «si les unités de négociation existantes n'étaient plus habiles à négocier collectivement» est mal fondée. La SRC soutient que l'examen de la décision révèle que cette prétention est erronée et que le Conseil a formulé la question correctement.

2) **La preuve des accords de compétence**

[34] La SRC affirme que l'argument du requérant selon lequel le Conseil a commis une erreur de droit et de principe en tenant compte des accords de compétence ne constitue pas un motif valable de réexamen. La SRC fait observer que les accords de compétence ne représentent qu'un des aspects du chevauchement des compétences sur lesquels le Conseil s'est penché avant d'en arriver à sa conclusion à cet égard.

[35] La SRC est aussi d'avis que la position du SCEP selon laquelle la conclusion du Conseil allait inciter les syndicats à protéger jalousement leur sphère de compétence a aussi été présentée durant les plaidoiries orales et que, dès lors, le SCEP cherche à utiliser la demande de réexamen pour faire valoir de nouveau le même point de vue.

(3) **Conflict with Previous Jurisprudence**

[36] The Corporation submits it is difficult to argue that the Board's decision is contrary to prior Board jurisprudence, as this is the first case in which the Board had an opportunity to address a section 18.1 application absent an accompanying common employer or sale of business application.

[37] With respect to the case law cited by the union in support of its position, the Corporation points out that both the *Air Canada et al., supra*; and *Expertech Network Installations Inc. et al., supra*, dealt with parallel applications to a section 18.1 application. *Air Canada et al., supra*, dealt with a common employer application and *Expertech Network Installations Inc. et al., supra*, concerned a sale of business application. According to the CBC, both cases refer to section 18.1 in an incidental context and any comments related to the threshold under section 18.1 are therefore *obiter*.

[38] The CBC goes on to argue that it is inaccurate to contend that the Board, in the case at hand, has dismissed the need for compelling reasons to interfere in existing bargaining unit structures. It argues that the Board's approach consists of taking a "broad and balanced view of relevant factors" and that such is not an abandonment of the need for compelling circumstances before conducting a review of the bargaining unit. However, according to the Corporation, compelling circumstances may arise from a broad range of circumstances and are not limited to jurisdictional conflicts. It underlines that the Board found that, regardless of whether it was applying a broader approach to section 18.1 of the *Code*, or whether it was applying the threshold as previously developed under section 18 of the *Code*, the evidence warranted a review of the bargaining unit.

(4) **Denial of Natural Justice**

[39] The CBC disagrees with the applicant's contention that the Board, by referring to two decisions released subsequent to the hearing in the present matter,

3) **L'incompatibilité avec la jurisprudence antérieure**

[36] La Société affirme qu'il est difficile de soutenir que la décision du Conseil contredit sa jurisprudence antérieure, car c'est la première fois que le Conseil était appelé à statuer sur une demande fondée sur l'article 18.1 ne résultant pas d'une demande de déclaration d'employeur unique ou de vente d'entreprise.

[37] Pour ce qui est de la jurisprudence citée par le syndicat au soutien de sa position, la Société attire l'attention sur le fait que les deux affaires, soit *Air Canada et autre*, précitée; et *Expertech Bâtisseur de réseaux Inc. et autres*, précitée, concernaient des demandes présentées simultanément à une demande fondée sur l'article 18.1. L'affaire *Air Canada et autre*, précitée, concernait une demande de déclaration d'employeur unique et l'affaire *Expertech Bâtisseur de réseaux Inc. et autres*, précitée, une demande de déclaration de vente d'entreprise. Selon la SRC, les deux affaires renvoient à l'article 18.1 de manière accessoire et tout argument ayant trait au test établi par l'article 18.1 prend dès lors valeur de remarque incidente.

[38] La SRC poursuit en affirmant qu'il est faux de prétendre que le Conseil, dans l'affaire qui nous occupe, a fait abstraction de la nécessité d'établir l'existence de raisons impératives pour modifier la structure des unités de négociation. La Société soutient que l'approche du Conseil consiste à «tenir compte globalement et de manière équilibrée de tous les facteurs pertinents» et que cela ne signifie pas qu'il y a eu abandon de l'obligation d'invoquer des raisons impératives pour réviser des unités de négociation. En revanche, l'éventail des circonstances pouvant constituer des raisons impératives est vaste et ne se limite pas aux conflits de juridiction. Cela explique pourquoi le Conseil en est arrivé à la conclusion que, peu importe s'il retenait une optique globale pour l'application de l'article 18.1 du *Code* ou appliquait le test établi antérieurement par l'article 18 du *Code*, la preuve qu'il avait devant lui justifiait la révision des unités de négociation.

4) **Le déni de justice naturelle**

[39] La SRC conteste la prétention du requérant selon laquelle le Conseil, en s'appuyant sur deux décisions rendues après l'audition de l'affaire, a dérogé aux

breached the rules of natural justice. In support of its position, the CBC advances the following three points:

- the decisions were incidental to the Board's analysis and used principally in an illustrative context rather than for their precedential value;

- the Board is not required to seek submissions from parties in respect of decisions released after arguments have been completed;

- the Supreme Court of Canada regularly relies upon decisions released subsequent to final arguments.

(5) **Contrary to Sound Labour Relations Policy**

[40] In response to the applicant's assertion that the majority decision has offended sound labour relations policy by eliminating the threshold for review of existing bargaining units, the CBC argues that, in fact, the decision has established a "workable and practical threshold." It contends that the CEP is simply attempting to reargue its case.

The CMG

[41] The CMG takes the position that the applicant has not raised any grounds that would justify granting the reconsideration application. In particular, it argues:

(1) **Threshold for Review**

[42] The Board's application of section 18.1(1) of the *Code* is a reasonable interpretation based upon the wording of the section and is in keeping with the approach it has used in the past when interpreting its powers.

[43] The Guild also asserts that, contrary to the position taken by the CEP, the Board did not rely upon the authority under sections 35 and 45 of the *Code* to justify a broader approach to review under section 18.1(1) of the *Code*. The Board referred to section 35 decisions to illustrate its belief that, in all cases, it must "exercise its power of review in accordance with the broader principles of the *Code*."

principes de justice naturelle. Au soutien de sa position, la SRC fait valoir les trois arguments suivants:

- les décisions concordaient avec l'analyse du Conseil et elles ont été utilisées à titre indicatif surtout plutôt que pour leur valeur jurisprudentielle;

- le Conseil n'est pas obligé de demander aux parties de lui présenter des observations sur les décisions rendues après la présentation des plaidoiries;

- la Cour suprême du Canada s'appuie fréquemment sur des décisions rendues après les plaidoiries finales.

5) **Le non-respect de l'objectif visant à favoriser de saines relations du travail**

[40] En réponse à la prétention du requérant selon laquelle la décision de la majorité va à l'encontre de l'objectif visant à favoriser de saines relations de travail à cause de l'abandon du test applicable à la révision des unités de négociation existantes, la SRC fait valoir que, dans les faits, la décision a établi un «test utile et utilisable». Elle affirme que le SCEP s'emploie simplement à faire valoir de nouveau son point de vue.

La GCM

[41] La GCM soutient que le requérant n'a invoqué aucun moyen justifiant d'accueillir la demande de réexamen de la décision initiale. En particulier, elle fait valoir ce qui suit:

1) **Le test de révision**

[42] L'approche retenue aux fins d'application du paragraphe 18.1(1) du *Code* résulte d'une interprétation raisonnable fondée sur le libellé de la disposition applicable et elle concorde avec celle utilisée par le Conseil dans le passé pour définir ses pouvoirs.

[43] La Guilde soutient aussi que, contrairement à la position défendue par le SCEP, le Conseil ne s'est pas appuyé sur les pouvoirs que lui confèrent les articles 35 et 45 du *Code* pour justifier l'utilisation d'une approche globale aux fins de révision des unités de négociation en vertu du paragraphe 18.1(1) du *Code*. Le Conseil a fait référence à des décisions ayant trait à l'application de l'article 35 dans le but d'illustrer son propos, c'est-à-dire que, en toutes circonstances, il doit «exercer ses pouvoirs de révision en conformité avec les principes généraux énoncés dans le *Code*».

[44] The Guild also submits that, at times, circumstances may make it difficult to draw a clear distinction between the questions "whether one bargaining unit structure is more appropriate than another" or "whether the existing units are no longer appropriate." According to the Guild, the same factors that may make one bargaining unit more appropriate than another may also constitute factors that render an existing bargaining unit no longer appropriate for collective bargaining.

(2) **Jurisdictional Agreements**

[45] The Guild submits that the applicant had presented evidence and made legal submissions to the initial panel with respect to the conclusions to be drawn from the jurisdictional agreements and that, in the absence of a clear error, it is not the role of a reconsideration panel to rehear matters that were within the discretion of the initial panel to determine. It argues that the fact the initial panel did not accept the CEP's position does not constitute an error of law or policy.

(3) **Previous Jurisprudence**

[46] The CMG argues that there is nothing in the decision of the original panel to indicate that the Board rejected the requirement that there must be "compelling reasons" to undertake a review of the bargaining unit. It submits the Board simply did not accept the CEP's position on what constituted compelling reasons in the matter at hand. Finally, on that point, the CMG argues that the Board's approach does not conflict with previous jurisprudence, but rather is in accordance with the fundamental principles of the *Code* and its jurisprudence.

(4) **Natural Justice**

[47] In the CMG's view, the allegation of the denial of natural justice is, in reality, a question of whether or not the CEP was aware of the case it had to make and whether or not it had a full opportunity to present its evidence and arguments. The CMG answers its question in the affirmative and concludes that natural justice was respected. Moreover, it notes that the decisions in *Expertech Network Installations Inc. et al.*, *supra*; and *Landtran Systems Inc. et al.*, *supra*, were referenced by the Board for limited purposes and were not relied upon

[44] La Guilde fait aussi valoir qu'il peut être difficile, dans certaines circonstances, de faire une nette distinction entre la question de savoir «si une structure donnée rend l'unité de négociation plus habile à négocier collectivement qu'une autre» de la question de savoir «si les unités existantes ne sont plus habiles à négocier collectivement». Selon la Guilde, les facteurs qui peuvent faire en sorte qu'une unité de négociation est plus habile à négocier qu'une autre peuvent aussi faire en sorte qu'une unité de négociation existante n'est plus habile à négocier collectivement.

2) **Accords de compétence**

[45] La Guilde soutient que le requérant a présenté sa preuve et ses arguments de droit au banc initial au sujet des conclusions qu'il convenait de tirer des accords de compétence et que, en l'absence d'une erreur manifeste, il n'appartient pas au banc de révision d'instruire à nouveau des affaires que le banc initial avait le pouvoir discrétionnaire de trancher. La Guilde soutient que le fait que le banc initial n'a pas accepté la position du SCEP ne peut pas être considéré comme une erreur de droit ou de principe.

3) **La jurisprudence antérieure**

[46] La GCM soutient qu'il n'y a rien dans la décision du banc initial qui indique que le Conseil a jugé qu'il n'était pas nécessaire d'invoquer des «raisons impératives» pour justifier la révision de la structure des unités de négociation. Elle fait valoir que le Conseil n'a tout simplement pas retenu la position du SCEP sur ce qui constituait à son point de vue des raisons impératives dans l'affaire qui nous occupe. En dernier lieu, la GCM affirme que l'approche du Conseil n'est pas incompatible avec la jurisprudence antérieure et qu'elle concorde en fait avec les principes fondamentaux établis par le *Code* et la jurisprudence.

4) **Justice naturelle**

[47] Selon la GCM, l'allégation de déni de justice naturelle se rapporte en réalité à la question de savoir si le SCEP était au fait de la preuve qu'il devait établir et s'il a eu pleinement l'occasion de présenter ses éléments de preuve et d'exposer ses arguments. La GCM répond à cette question par l'affirmative et conclut que les principes de justice naturelle ont été respectés. Elle fait aussi observer que les décisions rendues dans les affaires *Expertech Bâtisseur de réseaux Inc. et autres*, précitée; et *Landtran Systems*

in determining the application of section 18.1 of the *Code*.

(5) **Labour Relations Policy**

[48] The CMG submits that the position taken by the CEP in its reconsideration application is another instance in which the original panel disagreed with the applicant's submission during the hearing. In rejecting the applicant's argument, the CMG reiterates, at paragraph 66 of its submission:

> The Board made its decision based on the evidence and arguments presented and on the threshold for review established by the actual wording of subsection 18.1(1) and the underlying principles of the *Code*. The Board did find that there were problems with the existing bargaining unit structure, that rendered the units inappropriate for collective bargaining. There is nothing in the Board's decision to support the CEP's allegation that it will create uncertainty in the labour relations community.

The CEP's Reply

[49] The applicant addressed the following three arguments in reply to the responses of the CBC and the CMG:

(1) **Threshold for Review**

[50] In addition to reasserting its argument that the amendments to section 18 did not increase the discretion of the Board to review existing bargaining units, the CEP also argued that it was appropriate on a reconsideration application for it to make submissions respecting the differences between sections 18, 35 and 45 of the *Code*. According to the CEP, it did make reference to what it considered to be the distinction between section 18.1 and sections 35 and 45 of the *Code* in previous written submissions and in oral arguments and, therefore, as this was not a new issue, it was properly brought forward in the present reconsideration application.

(2) **Jurisdictional Agreements**

[51] The CEP repeats its previous argument that it is contrary to sound industrial relations for the Board to use the jurisdictional agreements as evidence that the

Inc. et autres, précitée, ont été utilisées par le Conseil à des fins limitées et qu'elles n'ont pas été prises en considération pour déterminer l'application de l'article 18.1 du *Code*.

5) **L'objectif en matière de relations du travail**

[48] La GCM soutient que le point de vue que le SCEP fait valoir dans sa demande de réexamen s'explique encore une fois par le fait que le banc initial n'a pas accepté les observations formulées par le requérant dans le cadre de l'audience. En rejetant l'argument du requérant, la GCM fait observer de nouveau ce qui suit, au paragraphe 66 de ses observations:

> Le Conseil a rendu sa décision en se fondant sur les preuves et les arguments qui lui ont été présentés et sur le test de révision établi par le libellé actuel du paragraphe 18.1(1) ainsi que les principes qui sous-tendent le *Code*. Le Conseil en est arrivé à la conclusion que la structure des unités de négociation existantes causait des problèmes qui les rendaient inhabiles à négocier collectivement. Il n'y a rien dans la décision du Conseil qui permet au SCEP d'affirmer que cette décision créera de l'incertitude dans la communauté des relations du travail.
>
> (traduction)

La réplique du SCEP

[49] Le requérant fait valoir les trois arguments suivants en réplique aux réponses de la SRC et de la GCM:

1) **Le test de révision**

[50] En plus d'affirmer à nouveau que les modifications apportées à l'article 18 n'ont pas accordé une plus grande latitude au Conseil pour réviser la structure des unités de négociation existantes, le SCEP a également fait valoir qu'il était indiqué, dans le cadre d'une demande de réexamen, de présenter des observations quant à la différence qui existe entre les articles 18, 35 et 45 du *Code*. Le SCEP soutient qu'il a fait mention de cette différence dans ses observations écrites antérieures ainsi que dans sa plaidoirie orale et que, ayant déjà soulevé cette question, il était tout à fait justifié d'en faire état de nouveau dans sa demande de réexamen.

2) **Accords de compétence**

[51] Le SCEP réitère qu'il est contraire à l'objectif visant à favoriser de saines relations du travail d'utiliser les accords de compétence comme moyen de preuve

existing bargaining units are no longer appropriate for collective bargaining.

(5) **Labour Relations Policy**

[52] The CEP reiterates that the Board's departure from the compelling reasons test or threshold raises serious issues of law and policy that have an impact upon the labour relations community.

IV - Analysis and Decision

[53] The CEP's reconsideration application is founded on section 44(a) and (c) of the *Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001* (the *2001 Regulations*). It submits that the initial panel's majority decision contains errors of law and policy, which cast serious doubt on the interpretation of the *Code*. It also submits that the initial panel failed to respect a principle of natural justice.

[54] Section 22 of the *Code* provides that every decision of the Board is final. The grounds for reconsidering a decision of the Board are therefore limited. Section 44 of the *2001 Regulations* lists the grounds for review as follows:

> 44. The circumstances under which an application shall be made to the Board exercising its power of reconsideration under section 18 of the *Code* include the following:
>
> (a) the existence of facts that were not brought to the attention of the Board, that, had they been known before the Board rendered the decision or order under reconsideration, would likely have caused the Board to arrive at a different conclusion;
>
> (b) any error of law or policy that casts serious doubt on the interpretation of the *Code* by the Board;
>
> (c) a failure of the Board to respect a principle of natural justice; ...

[55] As such, section 44 is not new law, but an enunciation of the principles applied by the Board in previous decisions (see *Robert Adams*, [2001] CIRB no. 121; *Transport Morneau Inc. et al.*, [2001] CIRB no. 113; *TELUS Corporation*, [2000] CIRB no. 94; and 72 CLRBR (2d) 305; *George Cairns et al.*, [2000] CIRB no. 70; *Nav Canada et al.*, [2000] CIRB no. 88;

pour conclure que les unités de négociation existantes ne sont plus habiles à négocier collectivement.

5) **L'objectif en matière de relations du travail**

[52] Le SCEP réitère que l'élimination du test des raisons impératives soulève de graves questions de droit et de principe qui ont une incidence sur la communauté des relations du travail.

IV - Analyse et décision

[53] La demande de réexamen du SCEP est fondée sur les alinéas 44a) et c) du *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles* (le *Règlement de 2001*). Le requérant fait valoir que la décision rendue par la majorité du banc initial contient des erreurs de droit et de principe qui remettent véritablement en question l'interprétation du *Code* donnée par le Conseil. Il fait également valoir que le banc initial a omis de respecter un principe de justice naturelle.

[54] L'article 22 du *Code* précise que toutes les décisions du Conseil sont définitives. Les moyens qui peuvent être invoqués au soutien d'une demande de réexamen d'une décision du Conseil sont dès lors limités. Ils sont énumérés à l'article 44 du *Règlement de 2001*, qui est libellé comme suit:

> 44. Les circonstances dans lesquelles une demande de réexamen peut être présentée au Conseil sur le fondement du pouvoir de réexamen que lui confère l'article 18 du *Code* comprennent les suivantes:
>
> a) la survenance de faits nouveaux qui, s'ils avaient été portés à la connaissance du Conseil avant que celui-ci ne rende la décision ou l'ordonnance faisant l'objet d'un réexamen, l'auraient vraisemblablement amené à une conclusion différente;
>
> b) la présence d'erreurs de droit ou de principe qui remettent véritablement en question l'interprétation du *Code* donnée par le Conseil;
>
> c) le non-respect par le Conseil d'un principe de justice naturelle...

[55] En tant que tel, l'article 44 n'est pas de droit nouveau mais énonce plutôt les principes appliqués par le Conseil dans ses décisions antérieures (voir: *Robert Adams*, [2001] CCRI n° 121; *Transport Morneau Inc. et autres*, [2001] CCRI n° 113; *TELUS Corporation*, [2000] CCRI n° 94; et 72 CLRBR (2d) 305; *George Cairns et autres*, [2000] CCRI n° 70; *Nav Canada et*

and *Rogers Cablesystems Limited*, [1999] CIRB no. 32; and 2000 CLLC 220-017).

[56] The issues raised by the CEP's reconsideration application should therefore be considered within this framework.

Applicant's Request Re: Notification of Labour Community

[57] Prior to reviewing the issues raised in the present reconsideration application, it is appropriate at this time, to deal with the CEP's request that the Board give notice of the present reconsideration application to the labour community at large to allow other interested parties to submit representations. The CEP founds this request on the basis that the Board has divided views on the proper interpretation of the newly enacted section 18.1(1) of the *Code* and, because of the importance of this question to the labour community, it should be invited to submit some representations on the issue for consideration by the present panel of the Board.

[58] There is no doubt that a vast majority of the Board's decisions affect the labour community in a general sense. The Board's mandate is, in fact, to determine matters filed before it, which by necessity includes the interpretation of the various sections of the *Code* and the *2001 Regulations*. This does not, however, transpire into a requirement to invite and obtain submissions from non parties to a proceeding on the basis that the labour community at large may be interested or indirectly affected by the issues raised in a particular application before the Board. Section 11(1) of the *2001 Regulations* requires the Board, on receipt of an application and to the extent possible, to give notice of an application in writing to **a person whose rights may be directly affected** by the application. The community at large is not a person whose rights may be directly affected by the present application. Consequently, the Board has no obligation, on an initial application and even less so on a reconsideration application, to invite submissions from non parties whose rights are not directly affected by an application.

[59] In addition, this would, no doubt, create a number of practical problems, including: who to notify; the status to be attributed to individuals or organizations

autres, [2000] CCRI nº 88; et *Rogers Cablesystems Limited*, [1999] CCRI nº 32; et 2000 CLLC 220-017).

[56] Les questions soulevées dans la demande de réexamen du SCEP devraient dès lors être examinées en tenant compte de ces principes.

Requête du requérant concernant la notification de la communauté des relations du travail

[57] Avant d'examiner les questions soulevées dans la demande de réexamen, il convient de se pencher sur la requête du SCEP visant à ce que le Conseil avise toute la communauté des relations du travail de la demande de réexamen dont il est saisi afin de permettre aux autres tiers intéressés de présenter des observations. Au soutien de sa requête, le SCEP invoque le fait qu'il existe des divergences de vues entre les membres du Conseil concernant l'interprétation du nouveau paragraphe 18.1(1) du *Code* et se dit d'avis qu'en raison de l'importance que la communauté des relations du travail attache à cette question, il y aurait lieu de l'inviter à présenter quelques observations sur le sujet pour étude par le présent banc.

[58] Il ne fait aucun doute que la grande majorité des décisions du Conseil ont une incidence sur la communauté des relations du travail en général. Dans les faits, il incombe au Conseil de statuer sur les questions qui lui sont soumises, et, donc, d'interpréter les diverses dispositions du *Code* et du *Règlement de 2001*. Cela ne s'accompagne toutefois pas de l'obligation d'inviter des parties non visées à faire valoir leur point de vue parce que la communauté des relations du travail en général est concernée ou indirectement touchée par les questions soulevées dans une demande particulière. Le paragraphe 11(1) du *Règlement de 2001* prévoit que le Conseil, sur réception d'une demande et dans la mesure du possible, en avise par écrit **toute personne dont les droits sont directement touchés** par cette demande. La communauté en général ne peut pas être considérée comme une personne dont les droits sont directement touchés par la demande en l'espèce. En conséquence, le Conseil n'est pas obligé, quand il est saisi d'une demande initiale et encore moins quand il s'agit d'une demande de réexamen, d'inviter des parties non visées, dont les droits ne sont pas directement touchés, à lui présenter des observations.

[59] De plus, l'envoi d'un tel avis n'irait pas sans causer un certain nombre de problèmes d'ordre pratique, dont l'établissement de la liste des personnes

permitted to submit representations; the extent of submissions permitted; and the obvious added delays in the processing of the application. These practical issues would, in the Board's view, by far, outweigh any possible benefits. For the above reasons, the Board cannot accede to the CEP's request.

et organismes à aviser, le statut à accorder à ceux qui auront été invités à présenter des observations, les questions sur lesquelles ils seront autorisés à formuler des observations et les inévitables reports du traitement de la demande. Le Conseil estime que ces problèmes pratiques l'emportent de loin sur tout avantage possible. Pour les motifs exposés précédemment, le Conseil ne peut accéder à la requête du SCEP.

[60] The CEP's reconsideration application raises five points in relation to the majority decision, namely: (1) error in the application of section 18.1(1) of the *Code* by effectively eliminating the threshold that must be met prior to reviewing existing bargaining units; (2) misapplication of the evidence in respect of collective agreement provisions negotiated by the parties; (3) conflict in Board jurisprudence; (4) breach of natural justice principles; and (5) failure to reflect fundamental industrial relations policies that favour freedom of association and free collective bargaining. For the purpose of the present decision, the Board will deal with all these issues, but not necessarily in the same order, as presented in the applicant's submissions. Further, some issues will be combined for ease of presentation.

[60] Le SCEP invoque cinq moyens au soutien de sa demande de réexamen de la décision de la majorité: 1) l'application erronée du paragraphe 18.1(1) du *Code* en raison de l'élimination du test établi aux fins de révision des unités de négociation existantes; 2) l'application erronée de la preuve relative aux dispositions des conventions collectives négociées par les parties; 3) les contradictions dans la jurisprudence du Conseil; 4) le non-respect des principes de justice naturelle; et 5) le non-respect des principes établis en matière de relations de travail, c'est-à-dire la liberté d'association et le droit aux libres négociations collectives. Aux fins de la présente décision, le Conseil entend se pencher sur chacun de ces moyens, mais pas nécessairement dans l'ordre où ils sont présentés dans les observations du requérant. Par ailleurs, certaines questions seront combinées pour des raisons de présentation.

(1) Failure to Observe Principles of Natural Justice

1) Non-respect des principes de justice naturelle

[61] The CEP argues that it was denied the right to fully make its case contrary to the rules of natural justice because the Board considered and/or relied on two recent decisions (*Expertech Network Installations Inc. et al.*, *supra*; and *Landtran Systems Inc. et al.*, *supra*) issued after the completion of the hearings and without affording the parties an opportunity to make further submissions.

[61] Le SCEP soutient qu'il a été privé du droit d'exposer entièrement son point de vue, en violation des principes de justice naturelle, parce que le Conseil a tenu compte de deux décisions récentes (*Expertech Bâtisseur de réseaux Inc. et autres*, précitée; et *Landtran Systems Inc. et autres*, précitée) qui ont été rendues après les audiences de l'affaire qui nous occupe, sans accorder aux parties la possibilité de présenter des observations supplémentaires.

[62] The practical problem with this argument is that the Board, in determining matters before it, cannot always be limited to the cases that are referred to by the parties. It can and should consider any relevant decisions that may be helpful in the determination of a matter including decisions that are issued by this Board or other boards, tribunals or courts that were not referred to by the parties or were issued after a matter is heard or considered but prior to the issuing of the Board's decision. If the Board had the obligation to go back to the parties every time a decision relevant to an issue in a matter is issued, the Board's process could potentially have no end. However, in certain

[62] Le problème d'ordre pratique que suscite cet argument est que le Conseil, aux fins de statuer sur les affaires dont il est saisi, ne peut pas toujours s'en tenir aux décisions qui lui sont citées par les parties. Il peut et il doit prendre en considération toutes les décisions pertinentes qui peuvent lui être utiles pour statuer sur une affaire, y compris des décisions de ce même Conseil ou d'autres commissions et tribunaux qui n'ont pas été citées par les parties ou qui ont été rendues après l'instruction ou l'examen d'une affaire, mais avant le prononcé de la décision du Conseil. Si le Conseil était obligé d'inviter les parties à lui présenter des observations chaque fois qu'une décision ayant un

circumstances where a decision is issued in which a practice, policy or prior interpretation by the Board is modified or if, as a result, new grounds are raised and relied on by the Board in its analysis, it may be necessary to go back to the parties and invite them to comment prior to the Board reaching a decision. These situations would be the exception rather than the rule and are, in any event, not applicable in the present matter.

[63] In referring to the *Expertech Network Installations Inc. et al., supra*; and *Landtran Systems Inc. et al., supra*, decisions, the initial panel was merely putting its decision into context and was not raising any new grounds upon which to decide the application before it (see *Borghi et al.* v. *Canada (Employment and Immigration Commission)* (1996), 133 D.L.R. (4th) 542 (F.C.A.); and *Edwards, A Unit of General Signal*, [1996] OLRB Rep. July/August 632). Further, it is to be noted that the decision in *Expertech Network Installations Inc., supra*, was cited by both the majority and the minority members of the initial panel in its reasons.

[64] For the above reasons, the present panel concludes that the CEP was not denied the right to fully present its case and, consequently, there was no violation of a natural justice principle.

(2) **Interpretation of Section 18.1(1) and Sound Labour Relations Policy**

[65] Essentially, the CEP submits that the majority members of the initial panel erred in considering whether or not a merger of the bargaining units at the CBC would be more appropriate than the current structure **rather** than whether the current bargaining units were no longer appropriate for collective agreement. The CEP submits that the majority applied the wrong threshold to its analysis, which ignores the intended purpose of section 18.1 of the *Code*. In support of its position, the CEP describes in detail the practice of the Board under the former section18 bargaining unit review, as well as the recommendations in the Sims Report, prior to the addition of section 18.1 to the *Code*. In particular, the CEP underlines the

rapport avec la question à trancher dans une affaire est rendue, ses procédures pourraient devenir interminables. Cependant, dans certaines circonstances, lorsqu'est rendue une décision qui modifie une pratique, une ligne de conduite ou une interprétation antérieures du Conseil ou si, dans la foulée de cette décision, de nouveaux motifs sont invoqués par le Conseil dans son analyse, il pourra être nécessaire de communiquer de nouveau avec les parties pour les inviter à présenter des observations avant que la décision définitive soit rendue. Ces situations constitueraient l'exception plutôt que la règle et, quoi qu'il en soit, elles ne s'appliquent pas en l'espèce.

[63] En renvoyant aux décisions rendues dans les affaires *Expertech Bâtisseur de réseaux Inc. et autres*, précitée; et *Landtran Systems Inc. et autres*, précitée, le banc initial ne faisait que situer sa décision dans un contexte; il ne soulevait pas de nouveaux moyens pour statuer sur la demande dont il était saisi (voir *Borghi et al.* v. *Canada (Employment and Immigration Commission)* (1996), 133 D.L.R. (4th) 542 (C.A.F.); et *Edwards, A Unit of General Signal*, [1996] OLRB Rep. July/August 632). Il convient aussi de faire observer que la décision rendue dans l'affaire *Expertech Bâtisseur de réseaux Inc. et autres*, précitée, a été citée tant par la majorité que par la membre minoritaire du banc initial dans leurs motifs de décision respectifs.

[64] Pour les motifs exposés aux paragraphes précédents, le présent banc conclut que le SCEP n'a pas été privé du droit d'exposer entièrement son point de vue et qu'aucun principe de justice naturelle n'a dès lors été violé.

2) **Interprétation du paragraphe 18.1(1) et de l'objectif visant à favoriser de saines relations du travail**

[65] Le SCEP fait valoir, essentiellement, que la majorité du banc initial a commis une erreur de droit en se penchant sur la question de savoir si la fusion des unités de négociation de la SRC rendrait ces unités plus habiles à négocier collectivement que la structure actuelle **plutôt** que sur la question de savoir si les unités de négociation existantes n'étaient plus habiles à négocier collectivement. Le SCEP est d'avis que la majorité a appliqué un test erroné dans son analyse en faisant abstraction de l'objectif de l'article 18.1 du *Code*. Au soutien de sa position, le SCEP décrit en détail la manière dont le Conseil procédait antérieurement pour statuer sur les demandes de révision des unités de négociation fondées sur

recommendation that an express threshold had to be met prior to any bargaining unit review. The CEP argues that, in this context, it is an error by the majority of the initial panel to have concluded that Parliament intended to give the Board greater discretion to review bargaining units that existed prior to the enactment of section 18.1 of the *Code*. In its view, this determination by the majority **allowed** it to conclude there should be a review of the bargaining units in the present case. Stated differently, the CEP argues that the majority decision **rests entirely** on its conclusion that section 18.1(1) has expanded the jurisdiction of the Board to review existing bargaining units and, consequently, has lowered the threshold previously applied.

[66] Intimately related to this main argument is the CEP's submissions that eliminating the threshold for reviewing existing bargaining units offends fundamental labour relations policies that favour freedom of association and free collective bargaining.

[67] In its analysis, the majority members of the initial panel first confirmed that the burden of proof rests with the party who asserts that the bargaining unit structure is no longer appropriate. With respect to the nature and content of this onus, the initial panel determined that section 18.1(1) of the *Code* did not necessarily impose a "high threshold" or a high burden of proof. At this stage, it is useful to repeat the passages of the initial panel's decision in its review of relevant factors with respect to the application of section 18.1(1) of the *Code*, and which are under scrutiny in the present reconsideration application.

> [114] As it must generally do in assessing the appropriateness of bargaining units under the *Code*, the Board must take a broad and balanced view of the relevant factors in determining if bargaining units are no longer appropriate under subsection 18.1(1). The new section should not be viewed as narrowly remedial and designed to react only to serious problems as had been the case when reviews were conducted under section 18. The parties and the Board should be prepared to address such problems and situations as arise in a flexible manner aimed at ensuring effective industrial relations and sound and constructive labour management and collective

l'article 18, de même que les recommandations formulées dans le rapport Sims, avant l'adoption de l'article 18.1 du *Code*. En particulier, le SCEP attire l'attention sur la recommandation ayant trait à l'obligation de satisfaire à un test explicite avant de statuer sur la structure des unités de négociation. Le SCEP soutient que, dans ce contexte, la majorité du banc initial a commis une erreur en concluant que le législateur entendait accorder au Conseil une plus grande latitude pour réviser la structure des unités de négociation qui existaient avant l'adoption de l'article 18.1 du *Code*. À son point de vue, cette conclusion a **permis** à la majorité de conclure ensuite à la nécessité de réviser la structure des unités de négociation en l'espèce. Autrement dit, le SCEP soutient que la décision **repose entièrement** sur le fait que la majorité est arrivée à la conclusion que le paragraphe 18.1(1) a élargi la compétence du Conseil à réviser la structure des unités de négociation existantes et a dès lors établi un test moins exigeant que celui qui était appliqué antérieurement.

[66] En corollaire de son argument principal, le SCEP soutient que l'élimination du test applicable à la révision des unités de négociation existantes va à l'encontre des principes fondamentaux établis en matière de relations de travail favorisant la liberté d'association et le droit aux libres négociations collectives.

[67] Dans leur analyse, les membres de la majorité commencent par confirmer que le fardeau de la preuve appartient à la partie qui soutient que les unités de négociation existantes ne sont plus habiles à négocier collectivement. Concernant la nature de ce fardeau, le banc initial en arrive à la conclusion que le paragraphe 18.1(1) du *Code* n'impose pas nécessairement l'application d'un «test élevé» ou d'un fardeau de la preuve élevé. À ce stade-ci, il convient de reproduire le passage de la décision dans lequel le banc initial décrit les facteurs dont il faut tenir compte aux fins d'application du paragraphe 18.1(1) du *Code* et qui sont contestés en l'espèce.

> [114] Comme il est généralement tenu de le faire pour déterminer si des unités sont habiles à négocier collectivement en vertu du *Code*, le Conseil doit tenir compte globalement et de façon équilibrée des facteurs pertinents pour décider si une unité n'est plus habile à négocier en vertu du paragraphe 18.1(1). Ce nouveau paragraphe ne devrait pas être considéré seulement comme un remède conçu pour réagir seulement à de gros problèmes, comme c'était le cas lorsque les révisions étaient fondées sur l'article 18. Les parties et le Conseil devraient être disposés à s'attaquer aux problèmes et aux situations auxquelles ils sont confrontés d'une façon

bargaining practices. **The Board should not refuse to address problems with inappropriate bargaining units until the problems grow serious or completely intolerable, if it is apparent that the bargaining units are no longer appropriate to the extent that effective industrial relations have been significantly impaired.**

[115] This broader interpretation of the threshold requirement for undertaking a bargaining unit review has already been reflected in the Board's application of the threshold test for issuing a single employer declaration under section 35 of the *Code*. The shift in that test came about because of the introduction of the new statutory scheme. However, even prior to the statutory change, the predecessor Board had realized the necessity for a broader approach. The Board described that evolution in *Landtran Systems Inc. et al.*, [2002] CIRB no. 170.

...

[116] In some cases, the changes giving rise to the need for restructuring may make the need to restructure bargaining units obvious. In other circumstances they may be more subtle, but no less compelling. In either case, the Board must undertake to consider the existing bargaining unit structure, the evidence before it and the submissions of the parties as to why or why not the units may no longer be appropriate, and make the necessary assessment bearing in mind the relevant statutory considerations and context. **What is required, however, is not that the Board apply an artificially stringent or narrow test, but that it make a sound determination based upon all of the relevant considerations. Viewed in its context, and the following of a careful consideration of the matters relevant in the specific circumstances, the application of section 18.1(1) must ask whether in consideration of all relevant factors, the bargaining units in question are no longer appropriate to the extent that statutory consequences provided by sections 18.1(2) to (4) should apply.** The initial decision whether or not to initiate a bargaining unit review is required by subsection 18.1(1) to be made by the Board. Once it is made, the matter is to be referred to the parties to attempt agreement.

(pages 59-61; emphasis added)

souple, en visant à assurer des relations du travail efficaces ainsi qu'une gestion du personnel et des pratiques de négociation collective saines et constructives. **Le Conseil ne devrait pas refuser de s'attaquer à des problèmes dans les cas où des unités ne sont plus habiles à négocier collectivement avant qu'ils ne deviennent graves, voire complètement intolérables, s'il est évident que les unités en question ne sont plus habiles à négocier dans la mesure où ces problèmes sapent nettement l'efficacité des relations du travail.**

[115] Cette interprétation plus globale du critère justifiant la révision des unités de négociation se reflète déjà dans son application par le Conseil lorsqu'il est appelé à rendre une déclaration d'employeur unique fondée sur l'article 35 du *Code*. Dans ce cas-là, le changement du critère applicable est dû à l'introduction des nouvelles dispositions législatives, quoique, même avant ce changement de la législation, l'ancien Conseil se rendait compte de la nécessité d'une approche plus globale. Le Conseil a décrit cette évolution dans *Landtran Systems Inc. et autres*, [2002] CCRI nº 170

...

[116] Dans certains cas, les changements qui rendent une restructuration nécessaire peuvent rendre manifeste la nécessité d'une restructuration des unités de négociation, alors qu'ils peuvent parfois aussi être plus subtils, mais tout aussi impératifs. Quoi qu'il en soit, le Conseil se doit d'étudier la structure des unités de négociation existante, la preuve qui lui est soumise et les observations des parties déclarant pourquoi ou pourquoi pas les unités ne sont peut-être plus habiles à négocier collectivement, en tirant la conclusion qui s'impose compte tenu des dispositions législatives pertinentes et du contexte. **Cela dit, le Conseil ne doit pas appliquer un critère artificiellement limitatif ou restrictif, mais rendre une décision logique basée sur tous les facteurs pertinents. Avant d'appliquer le paragraphe 18.1(1), il faut le situer dans son contexte et se demander, après avoir examiné minutieusement les facteurs pertinents dans les circonstances de l'affaire, si, tous ces facteurs bien pesés, les unités en question ne sont plus habiles à négocier collectivement dans la mesure où les conséquences juridiques prévues aux paragraphes 18.1(2) à (4) devraient s'appliquer.** La décision initiale d'entreprendre ou pas une révision des unités de négociation doit être prise par le Conseil, en vertu du paragraphe 18.1(1). Une fois la décision prise, la question doit être renvoyée aux parties pour qu'elles tentent de s'entendre.

(pages 59-61; c'est nous qui soulignons)

[68] In essence, the majority members of the initial panel concluded that, in conducting a review under section 18.1(1) of the *Code*, it must take a broad and balanced view of the relevant factors, including the reasons or motives behind a review application. It found as well that it should not refuse to address problems relating to bargaining units until problems become **so serious** or **completely intolerable** when it is apparent that the units are no longer appropriate. It also endorsed a broad approach, as opposed to a narrowly remedial

[68] Les membres de la majorité du banc initial ont conclu, essentiellement que, pour les fins d'une révision fondée sur le paragraphe 18.1(1) du *Code*, il est nécessaire de tenir compte globalement et de manière équilibrée de tous les facteurs pertinents, y compris les raisons qui ont motivé la demande de réexamen. Ils ont également conclu qu'ils ne devaient pas attendre, pour s'attaquer aux problèmes liés aux unités de négociation, que ces problèmes deviennent **graves** ou **complètement intolérables**, dans la mesure où il est

approach as is presently reflected in the Board's decisions relating to common employer declarations and declarations of sale of business. The present panel agrees with this broad and balanced approach of considering the context in which any section 18.1 application is initiated, as well as considering all of the facts and circumstances of an application before the Board.

[69] In the opinion of the present panel and contrary to the applicant's submissions, this clearly does not mean that the Board has done away with the requirement of an applicant establishing compelling or sound reasons for undertaking a bargaining unit review pursuant to section 18.1(1) of the *Code*. A review of the majority decision in fact confirms this. To that effect, the initial panel stated as follows:

> [112] It should be noted that in addition to the wording set out in section 18.1(1), sections 18.1(2) to (4) now provide a flexible and interactive process to allow bargaining unit appropriateness problems arising under section 18.1(1) to be addressed. **However, it is of course apparent that the Board will not wish to review bargaining units, even utilizing the interactive and flexible processes contemplated by sections 18.1(2) to (4), unless there are sound reasons for this.** ...
>
> (page 57; emphasis added)

[70] In its review of section 18.1(1) of the *Code*, the majority members of the initial panel noted that the actual statutory language adopted by Parliament did not follow the precise terms of the Sims Report's recommended formulation in that the statutory language chosen did not contain specific reference to the presence of problems. However, the majority went on to note, as well, that if units are no longer appropriate there will ordinarily be problems.

[71] The Sims Report is helpful in understanding how section 18.1(1) of the *Code* came about, but the Board is still left with the task of interpreting the newly added sections to the *Code* the way they are drafted and, in so doing, to give a plain meaning to the words keeping in mind the objectives of the *Code*, as stated in its preamble. This was previously confirmed by the Board in *Air Canada et al.*, *supra*, where, as part of its review

évident que les unités de négociation sont devenues inhabiles à négocier collectivement. Ils se sont également prononcés en faveur de l'utilisation d'une approche globale plutôt que d'une approche strictement réparatrice comme c'est actuellement le cas dans les décisions du Conseil relativement aux demandes de déclaration d'employeur unique ou de vente d'entreprise. Le présent banc souscrit à cette approche globale et équilibrée, qui consiste à tenir compte du contexte dans lequel est présentée une demande de révision fondée sur l'article 18.1, de même que de l'ensemble des faits et des circonstances.

[69] En dépit de ce qu'en pense le requérant, ces conclusions ne signifient certainement pas, pour le présent banc, que le Conseil a mis de côté l'obligation d'établir qu'il existe des raisons impératives ou sérieuses de réviser la structure des unités de négociation en vertu du paragraphe 18.1(1) du *Code*. L'examen de la décision majoritaire confirme d'ailleurs ce point de vue. À cet égard, le banc initial a fait observer ce qui suit:

> [112] Il vaut la peine de souligner aussi que, outre ce que prévoit le paragraphe 18.1(1), les paragraphes 18.1(2) à (4) établissent un processus interactif souple qui permet de s'attaquer au problème des unités qui ne sont pas habiles à négocier collectivement aux termes du paragraphe 18.1(1). **Néanmoins, il est évident, bien entendu, que le Conseil ne tient pas à réviser la structure des unités de négociation même en se fondant sur l'approche interactive que prévoient les paragraphes 18.1(2) à (4) à moins d'avoir de bonnes raisons de le faire**...
>
> (page 57; c'est nous qui soulignons)

[70] Dans son analyse du paragraphe 18.1(1) du *Code*, la majorité du banc initial attire l'attention sur le fait que le libellé adopté par le législateur ne correspond pas exactement à celui de la recommandation formulée dans le rapport Sims, car on n'y retrouve aucune mention explicite de la nécessité de prouver l'existence de problèmes. La majorité poursuit toutefois en indiquant que, dans les cas où les unités de négociation ont cessé d'être habiles à négocier collectivement, on constate ordinairement qu'il y a des problèmes.

[71] Le rapport Sims nous fournit des renseignements utiles pour comprendre comment le paragraphe 18.1(1) en est venu à être introduit dans le *Code*, mais c'est au Conseil que continue d'appartenir la responsabilité d'interpréter les nouvelles dispositions du *Code* telles qu'elles sont rédigées et, dès lors, d'attribuer aux mots leurs sens courant en tenant compte des objectifs qui sont énoncés dans le préambule du *Code*. Cette

of the bargaining units structure in the context of a common employer declaration, the Board reviewed the applicable portions of the Sims Report and stated as follows in respect of those excerpts:

[50] These observations of the *Sims Report* were considered and cited with approval by the Board in *Air Canada*, *supra*, relating to the general single employer declaration in the within matter. In that decision, the Board indicated that it would, in general, follow the approach outlined in the *Sims Report* in conducting reviews. It is therefore appropriate to consider the approach therein set out in the specific context of the matters presently before the Board.

[51] In doing this, certain observations concerning what was set out in the *Sims Report* ought to be made. First of all, the *Sims Report* in the above quoted portion, was considering and summarizing the jurisprudence and experience of the predecessor Board up to that point and was looking prospectively at the required legislation. It appears that the legislation which was passed generally responds to the concerns identified and supports the approach recommended by the *Sims Report*. Although it did not specifically set out the criteria to be applied in reviewing bargaining units, the legislation did consider the circumstances in which bargaining unit reviews might occur. **Therefore, the Board must look carefully at the legislative framework in deciding in any particular circumstance what is appropriately required. While the *Sims Report* can be helpful in this exercise, it must never be forgotten that primary regard must be to the words of the Act itself.**

[52] One must therefore consider the notion that the Board will not amend bargaining units without compelling reasons in light of the statutory measures which were actually enacted by Parliament. It was generally the case that to justify entering into the process of amending the structure of bargaining units pursuant to the power in section 18 of the *Code* prior to the amendments of January 1, 1999, compelling reasons were required. However, the process of reviewing the structure of bargaining units is now set in motion in any of the circumstances expressly provided for in the legislation. Section 18.1(2) sees this being done in three circumstances. The first is upon a determination by the Board that the structure of the bargaining units is no longer appropriate for collective bargaining under section 18.1(1) itself. Compelling reasons should no doubt be required in such circumstances. Section 45 provides a second route and allows the Board on application to determine whether bargaining units affected by a sale or change of activity under section 44 are no longer appropriate for collective bargaining. The present case, however, is not one proceeding under section 45 or under section 18.1(1). The present case was initiated as a consequence of the declaration of single employer under section 35.(1).

[53] In such circumstances, there may not always be a need to enter into an inquiry as to whether there are compelling reasons

approche a été confirmée par le Conseil dans l'affaire *Air Canada et autre*, précitée, où, dans le cadre de l'examen de la structure des unités de négociation à l'issue d'une déclaration d'employeur unique, le Conseil s'est penché sur les passages pertinents du rapport Sims et a fait observer ce qui suit:

[50] Ces observations tirées du *rapport Sims* ont été examinées et citées avec approbation dans la décision *Air Canada et autre*, précitée, relativement à la déclaration générale d'employeur unique dans l'affaire qui nous occupe. Dans cette décision, le Conseil a indiqué qu'il comptait généralement procéder de la manière décrite dans le *rapport Sims* pour réviser les unités de négociation. Il est donc approprié d'examiner la démarche décrite dans ce rapport dans le contexte particulier des affaires dont le Conseil est actuellement saisi.

[51] Avant de procéder, il conviendrait de formuler certaines observations au sujet de la démarche décrite dans le *rapport Sims*. Tout d'abord, dans le passage tiré du *rapport Sims* cité précédemment, on faisait un survol de la jurisprudence et de l'expérience du Conseil antérieur jusque-là et on jetait les bases des changements législatifs à apporter. Il semble que la législation qui a été adoptée répond de façon générale aux préoccupations exprimées et tient compte de la démarche recommandée dans le *rapport Sims*. Quoique la législation n'énonce pas expressément les critères à appliquer dans le cadre de la révision des unités de négociation, elle précise tout de même les circonstances dans lesquelles il peut y avoir révision d'unités. **Par conséquent, le Conseil doit procéder à un examen attentif du cadre législatif pour déterminer la procédure à appliquer dans toute circonstance particulière. Même si le *rapport Sims* fournit des renseignements utiles à cette fin, il ne faut jamais oublier que c'est au libellé de la loi elle-même auquel le Conseil doit d'abord se référer.**

[52] Il est donc nécessaire de se pencher sur le principe voulant que le Conseil modifie les unités de négociation seulement lorsqu'il a des raisons valables de le faire, dans le contexte des mesures législatives qui ont été adoptées par le Parlement. Avant l'entrée en vigueur de ces mesures le 1er janvier 1999, il était généralement établi que, pour entamer la procédure de modification de la structure des unités de négociation aux termes du pouvoir conféré par l'article 18 du *Code*, il était indispensable d'invoquer des raisons valables. Cependant, il est désormais possible d'engager cette procédure dans l'une ou l'autre des trois circonstances expressément prévues au paragraphe 18.1(2) du *Code*, la première étant lorsque le Conseil est convaincu que les unités ne sont plus habiles à négocier collectivement aux termes du paragraphe 18.1(1) lui-même. Nul doute qu'il devrait être nécessaire d'invoquer des raisons valables dans ce genre de circonstances. L'article 45 offre une autre possibilité et permet au Conseil de déterminer, sur demande, si les unités de négociation visées par une vente d'entreprise ou des changements opérationnels aux termes de l'article 44 continuent ou non d'être habiles à négocier collectivement. En l'espèce, la demande de révision n'est pas fondée sur l'article 45 ni sur le paragraphe 18.1(1). Elle résulte de la formulation de la déclaration d'employeur unique aux termes du paragraphe 35(1).

[53] Dans de telles circonstances, il n'est peut-être pas toujours nécessaire de mener une enquête pour déterminer s'il existe des

for conducting a bargaining unit review. It may be that it is evident from the declaration issued under section 35 of the *Code* that formerly separate employers now form a single employer and a single federal work, undertaking or business and that the formerly appropriate bargaining units are no longer appropriate. ...

(pages 26-27; and143,305-143,306; emphasis added)

[72] There is no doubt that the enactment of section 18.1(1) of the *Code* was a limitation and not an expansion on the authority of the Board **in the sense** that the Board could no longer, on its own, embark on a global review of bargaining units structures. Such a review, since the enactment of section 18.1(1), can only be undertaken on application of an employer or a bargaining agent, if the Board is satisfied that bargaining units are no longer appropriate for collective bargaining. In addition, such a review must be processed in accordance with the procedure set out in section18.1(2). However, the words in the section under consideration, in the view of the present panel, do not limit the authority that already existed to review bargaining units provided they are found to be no longer appropriate. Rather, this authority and the specific procedure to be followed when a review is undertaken are now set out clearly in a separate section of the *Code*.

[73] Consequently, the present panel cannot agree with the proposition advanced by the applicant to the effect that the decision of the majority rests entirely in its conclusion that Parliament, through section 18.1(1) of the *Code*, has expanded the jurisdiction of the Board to review existing bargaining units, thereby lowering the threshold previously applied. Nor can the reconsideration panel agree with the proposition that the majority could not have reached the conclusion that the existing bargaining units were no longer appropriate for collective bargaining without first finding that Parliament had expanded the powers of the Board to review existing bargaining units from those exercised, pursuant to section 18, by the predecessor Board.

[74] A careful analysis of the decision under review brings the present panel to the conclusion that the initial panel's interpretation of the applicable test pursuant to section 18.1 of the *Code* has not been altered. The applicable test is still whether the Board is satisfied that

raisons valables de réviser la structure d'une unité de négociation. Il se peut que la déclaration formulée aux termes de l'article 35 du *Code* indique clairement que des employeurs distincts constituent dorénavant un employeur unique et une entreprise fédérale unique et que les unités de négociation qui étaient antérieurement habiles à négocier collectivement ne le sont plus...

(pages 26-27; et 143,305-143,306; c'est nous qui soulignons)

[72] Il ne fait aucun doute que l'adoption du paragraphe 18.1(1) du *Code* avait pour but de limiter et non pas d'accroître les pouvoirs du Conseil **en faisant en sorte** que celui-ci ne puisse plus entamer, de sa propre initiative, une révision globale de la structure des unités de négociation. Depuis que le paragraphe 18.1(1) a été introduit dans le *Code*, le Conseil doit nécessairement être saisi d'une demande de révision de la part d'un employeur ou d'un agent négociateur et en arriver à la conclusion que les unités de négociation ne sont plus habiles à négocier collectivement. En outre, la révision doit être effectuée en conformité avec la procédure décrite au paragraphe 18.1(2). Cependant, le présent banc est d'avis que le libellé de la disposition en cause ne limite pas le pouvoir qui existait déjà de réviser les unités de négociation dans la mesure où il est démontré qu'elles ne sont plus habiles à négocier collectivement. En fait, ce pouvoir et la procédure explicite à suivre aux fins d'une telle révision sont désormais définis clairement dans une disposition distincte du *Code*.

[73] Par conséquent, le présent banc du Conseil ne peut pas souscrire à la position du requérant selon laquelle la décision de la majorité repose entièrement sur la conclusion à laquelle elle en est arrivée que le législateur, par le truchement du paragraphe 18.1(1) du *Code*, a habilité le Conseil à réviser la structure des unités de négociation existantes et a dès lors établi un test moins exigeant que celui qui existait auparavant. Le banc rejette aussi la position selon laquelle la majorité n'aurait pas pu conclure que les unités de négociation existantes avaient cessé d'être habiles à négocier collectivement si elle n'avait pas d'abord conclu que le législateur avait accordé au Conseil actuel des pouvoirs accrus, par rapport à ceux que l'article 18 conféraient à l'ancien Conseil, pour réviser la structure des unités de négociation existantes.

[74] Un examen attentif de la décision en cause amène le présent banc à conclure que le banc initial a continué d'interpréter comme avant le test à appliquer en vertu de l'article 18.1 du *Code*. Ce test consiste toujours à déterminer si le Conseil est convaincu que les unités de

the bargaining units are no longer appropriate for collective bargaining. However, the initial panel has elaborated further to state that it is not necessary to wait for serious or completely intolerable problems before the Board can be satisfied that the bargaining units are in effect no longer appropriate and that, in proceeding in such a review, the Board will take a broad and balanced view of all relevant factors.

[75] As stated above, it is clear to the reconsideration panel that the Board still takes the approach that bargaining unit reviews should not be undertaken lightly and that valid and sound reasons will have to be advanced by a party in establishing that the bargaining units are no longer appropriate.

(3) **Board's Jurisprudence**

[76] The CEP refers to various prior decisions of the Board and states that the majority decision differs significantly from those previous decisions on the section 18.1(1) threshold in that it abandoned the "compelling reasons threshold," thereby causing conflict in the Board jurisprudence and uncertainty for the labour community.

[77] As stated above, the reconsideration panel does not agree that, in the decision under review, the Board has abandoned the "compelling reasons threshold." It is clear from a reading of the decision as a whole and, in particular, the passage referred to in paragraph 69 above that the Board still requires compelling or sound reasons before it will review the structure of bargaining units.

[78] With respect to prior Board jurisprudence, it is noteworthy that, in the matter under consideration, the Board was called upon to interpret the application of section 18.1(1) of the *Code* pursuant to a bargaining review application and not in the context of an application for a common employer declaration or a declaration of sale of business. Section 18.1(2) establishes the same procedure to be followed when the Board reviews the bargaining unit structure whether it be pursuant to a section 18.1 application or whether it is as a result of a section 35 common employer

négociation ne sont plus habiles à négocier collectivement. Le banc initial a toutefois précisé sa pensée en déclarant qu'il n'est pas nécessaire d'attendre que surgissent des problèmes graves ou totalement intolérables pour obtenir la conviction que les unités de négociation ont bel et bien cessé d'être habiles à négocier collectivement et que, pour les fins de cette révision, le Conseil doit tenir compte globalement et de manière équilibrée de tous les facteurs pertinents.

[75] Comme il a été indiqué précédemment, il apparaît évident au banc de révision que le Conseil continue de considérer que la révision des unités de négociation est un processus qui ne devrait pas être entrepris à la légère et que toute partie qui présente une demande de révision de la structure des unités de négociation doit invoquer des raisons valables et sérieuses afin d'établir que les unités ne sont plus habiles à négocier.

3) **La jurisprudence du Conseil**

[76] Le SCEP renvoie à diverses décisions antérieures du Conseil et affirme que la décision de la majorité diffère considérablement de ces décisions en ce qui concerne le test établi par le paragraphe 18.1(1), car le test des «raisons impératives» a été éliminé, ce qui crée des contradictions dans la jurisprudence du Conseil et suscite de l'incertitude dans la communauté des relations du travail.

[77] Ainsi qu'il a été précisé précédemment, le banc de révision ne partage pas le point de vue selon lequel le Conseil a éliminé le «test des raisons impératives» en rendant la décision faisant l'objet du présent réexamen. La lecture de la décision dans son ensemble et plus précisément l'extrait au paragraphe 69 cité plus haut indique clairement que le Conseil continue d'exiger la preuve qu'il existe des raisons impératives ou sérieuses avant de réviser la structure des unités de négociation.

[78] Au sujet de la jurisprudence antérieure du Conseil, il convient de faire observer que, dans l'affaire qui nous occupe, le Conseil était appelé à se prononcer sur l'application du paragraphe 18.1(1) du *Code* dans le cadre d'une demande de révision des unités de négociation et non pas dans celui d'une demande de déclaration d'employeur unique ou de vente d'entreprise. Le paragraphe 18.1(2) établit la procédure à suivre quand le Conseil se penche sur la structure des unités de négociation, que ce soit dans le cadre d'une demande fondée sur l'article 18.1 ou dans la foulée

application or a section 44 declaration of sale application.

[79] Contrary to the CBC's submissions, the decision under review is not the first decision in which the Board had to consider an application pursuant to section 18.1. In the *Rogers Cablesystems Limited (51), supra*, decision, the Board was seized with an application pursuant to section 18.1(1) of the *Code*. This is, however, the first decision in which the Board elaborated in length on the applicable burden of proof and the applicable threshold, as well as the possible relevant factors in respect of the application of section 18.1(1) of the *Code*. Essentially, the present decision is an extension or a continuation of the principles outlined in the jurisprudence to date dealing with the review of bargaining unit structures as stated in *Rogers Cablesystems Limited (51), supra*; *Air Canada et al., supra*; and *Expertech Network Installations Inc. et al., supra*.

[80] What can be derived from the jurisprudence is that there exist three ways by which a review of bargaining units can be initiated (common employer or sale declaration and a section 18.1 application). All must be initiated by application of an affected union (bargaining agent) or an employer. In both sections 35 and 45 of the *Code*, the wording is exactly the same. In making a declaration, the Board may determine whether the employees affected constitute one or more units appropriate for collective bargaining. Under section 18.1(1) of the *Code*, the wording is expressed in the negative because there exists no prior event (sale or common employer declaration) to trigger the application other than at the request of one of the parties. Consequently, applications to review bargaining units can come about as a result of a different context and this has been recognized by Parliament in the drafting of the applicable sections of the *Code* under review. This is precisely what the initial panel stated in the following excerpt:

> [117] It is apparent that the factors and criteria that may be relevant for the Board to consider in the circumstances will vary and be weighed differently depending upon the circumstances of the case and by which statutory process the application is brought, be it sections 18.1(1), 35 or 45.The simple fact of a merger of operations may compel action under sections 35 and 18.1(2) to (4). A sale of a business under section 45 may by itself cause a need to reexamine bargaining

d'une déclaration d'employeur unique en application de l'article 35 ou d'une déclaration de vente d'entreprise en vertu de l'article 44.

[79] Contrairement à ce que prétend la SRC, ce n'est pas la première fois que le Conseil était appelé à statuer sur une demande fondée sur l'article 18.1. Dans l'affaire *Rogers Cablesystems Limited (51)*, précitée, le Conseil était saisi d'une demande fondée sur le paragraphe 18.1(1) du *Code*. La décision en cause est toutefois la première où le Conseil a décrit en détail le fardeau de la preuve dont le requérant doit s'acquitter et le test qui s'applique, ainsi que les facteurs pertinents qui pourraient entrer en ligne de compte pour l'application du paragraphe 18.1(1) du *Code*. Essentiellement, la décision qui nous occupe ne fait que prolonger ou continuer les principes exposés dans la jurisprudence établie à ce jour sur la question de la révision de la structure des unités de négociation, ainsi qu'il est indiqué dans les affaires *Rogers Cablesystems Limited (51)*, précitée; *Air Canada et autre*, précitée; et *Expertech Bâtisseur de réseaux Inc. et autres*, précitée.

[80] Ce qui se dégage de la jurisprudence c'est qu'il existe trois façons d'entamer une révision des unités de négociation (une déclaration d'employeur unique ou de vente d'entreprise et une demande fondée sur l'article 18.1). Toutes ces révisions doivent être effectuées à la demande d'un syndicat concerné (agent négociateur) ou d'un employeur. Les articles 35 et 45 du *Code* sont tous deux libellés exactement de la même manière. En formulant une déclaration, le Conseil peut déterminer si les employés en cause constituent une ou plusieurs unités habiles à négocier collectivement. Au paragraphe 18.1(1) du *Code*, le libellé prend la forme négative parce qu'il n'y a aucun événement antérieur (déclaration de vente d'entreprise ou d'employeur unique) pour donner ouverture à la demande, à part la demande de l'une des parties. En conséquence, les demandes de révision des unités de négociation peuvent s'inscrire dans un contexte différent, ce dont le législateur a tenu compte dans le texte des dispositions applicables du *Code* qui sont à l'étude. C'est précisément ce que le banc initial a fait observer dans le passage suivant de sa décision:

> [117] Il est évident que les facteurs et les critères susceptibles de devoir être pesés par le Conseil varient selon les circonstances et qu'il leur accorde un poids différent selon les circonstances de l'affaire et le processus législatif sur lequel la demande est fondée, que ce soit celui du paragraphe 18.1(1), de l'article 35 ou de l'article 45. Une simple fusion d'activités peut justifier une intervention fondée sur l'article 35 et sur les paragraphes 18.1(2) à (4). Une vente d'entreprise aux termes de

unit appropriateness to arise, particularly if an employer is operationally combining its newly acquired business with an existing business. Under section 18.1(1), businesses and bargaining agents alike must have the freedom to react if their developing circumstances make their bargaining unit structures no longer appropriate.

(pages 61-62)

(4) Misapplication of Evidence of Jurisdictional Agreements (Hybrid and Cross-Skilling Agreements)

[81] It is the CEP's position that the majority members of the initial panel found considerable support for its conclusion that the existing bargaining units at the CBC were no longer appropriate for collective bargaining on the basis of evidence relating to collective agreement provisions negotiated to ease jurisdictional division in certain circumstances. The CEP's argument on this ground of reconsideration is that the consideration by the majority of jurisdictional agreements reflects errors of law and policy in that it makes use of jurisdictional agreements as opposed to jurisdictional conflicts between units, as evidence that the bargaining units were no longer appropriate.

[82] According to the CEP, the evidence before the Board established that only a small percentage of the employees in the three bargaining units was affected by these agreements and that these had been the source of very little jurisdictional conflict between units. To that end, the CEP submitted that, since the first such agreement (the Windsor Experiment) and the Board hearing, it had not filed one single grievance over work jurisdiction. Relying on paragraph 130 of the majority decision, the applicant argues that the majority's findings with respect to the agreements on work jurisdiction illustrate that this evidence was used to conclude that another bargaining unit structure would be more appropriate rather than as evidence that the bargaining units were no longer appropriate for bargaining. Again, the applicant submits that this is not the test established by section 18.1(1) of the *Code*.

[83] The applicant further argues that this approach constitutes an error, as it poses an obvious problem,

l'article 45 peut en elle-même nécessiter une nouvelle détermination de l'habileté à négocier collectivement des unités, particulièrement si l'employeur combine l'exploitation de l'entreprise qu'il vient d'acquérir avec celle d'une entreprise existante. Conformément au paragraphe 18.1(1), les employeurs et les agents négociateurs doivent avoir une égale liberté de réagir si l'évolution des circonstances fait que la structure de leurs unités de négociation les rend non habiles à négocier collectivement.

(pages 61-62)

4) Application erronée de la preuve relative aux accords de compétence (Accords sur les postes hybrides et polyvalents)

[81] Le SCEP fait valoir que les membres de la majorité du banc initial ont fondé en grande partie leur conclusion selon laquelle les unités de négociation en place à la SRC n'étaient plus habiles à négocier collectivement sur la preuve relative aux dispositions de la convention collective négociées par les parties pour faciliter la répartition du travail dans certaines circonstances. À cet égard, le SCEP soutient qu'en prenant en considération les accords de compétence conclus par les parties, les membres de la majorité ont commis une erreur de droit et de principe car ils se sont appuyés sur ces accords plutôt que sur les conflits de juridiction inter-unités comme moyen de preuve pour établir que les unités de négociation ne sont plus habiles à négocier collectivement.

[82] Selon le SCEP, la preuve présentée au Conseil établissait que ces accords ne touchent qu'un faible pourcentage des employés compris dans les trois unités de négociation et qu'ils n'ont causé que très peu de conflits de juridiction inter-unités. À cet égard, le SCEP a fait valoir que, depuis la conclusion du premier accord de ce genre (l'Expérience de Windsor) et l'audition de l'affaire devant le Conseil, il n'avait présenté aucun grief concernant les sphères de compétence. Se référant au paragraphe 130 de la décision de la majorité, le SCEP soutient que les conclusions auxquelles elle est arrivée concernant les accords de compétence montrent que cette preuve a été utilisée pour conclure qu'une autre structure d'unités de négociation rendrait ces unités plus habiles à négocier plutôt que pour conclure que les unités de négociation n'étaient plus habiles à négocier collectivement. Le requérant affirme de nouveau que cette approche ne correspond pas au test établi par le paragraphe 18.1(1) du *Code*.

[83] Le requérant soutient ensuite que cette approche constitue une erreur car elle cause un problème évident

which will lead unions in a multi-units environment to strictly guard the boundaries of their work jurisdiction and resist any proposal for cross boundaries agreements for fear of threat to their existing bargaining unit and bargaining unit agent status.

[84] In essence, the CEP's argument is that the initial panel erred in law and policy by taking into consideration evidence of jurisdictional agreements in arriving at a conclusion that the existing bargaining units were no longer appropriate for collective bargaining.

[85] It is important to reiterate that every application before the Board, including applications for bargaining units review pursuant to section 18.1(1) of the *Code*, must be considered on the basis of the facts and context surrounding them. Stated in another way, every application before the Board is fact and context specific and what may constitute facts to satisfy the Board that bargaining units are no longer appropriate in one matter under certain circumstances and in a particular context may not be satisfactory in another matter under different circumstances or context. That is precisely what the majority of the initial panel emphasized in its decision.

[86] From a careful review of the majority decision, it is apparent that jurisdictional overlap of work was only one of several factors considered by the initial panel. In particular, the Board noted that despite the fact that designated hybrid jobs represented only a small portion of all the jobs at the CBC together with the evidence of cross-skilling and the incidental work across bargaining unit, jurisdictional lines indicated that work across bargaining unit lines was becoming more a reality.

[87] Clearly, cross-jurisdictional overlap of work may not, of itself, be a sufficient factor to establish that units are no longer appropriate in every application for a review of bargaining units. In its analysis, the majority elaborated in detail on other relevant factors including the integration and overlap of work, the bargaining climate, as well as the community of interest and the bargaining unit impact on employee mobility and careers (see paragraphs 80, 87, 91 and 97 of the majority decision under review).

qui incitera les syndicats dans des milieux comprenant plusieurs unités de négociation à protéger jalousement leur sphère de compétence et à s'opposer à tout projet d'accords de compétence inter-unités de crainte de voir l'existence de leur unité de négociation et leur statut d'agent négociateur menacés.

[84] En résumé, le SCEP est d'avis que le banc initial a commis une erreur de droit et de principe en tenant compte de la preuve relative aux accords de compétence pour en arriver à la conclusion que les unités de négociation existantes n'étaient plus habiles à négocier collectivement.

[85] Il est important de préciser de nouveau que chaque demande adressée au Conseil, y compris les demandes de révision des unités de négociation fondées sur le paragraphe 18.1(1) du *Code*, doit être examinée en fonction des faits et du contexte qui lui sont propres. Autrement dit, chaque demande s'articule sur des faits et un contexte particuliers et les faits qui pourraient convaincre le Conseil que les unités de négociation ne sont plus habiles à négocier dans certaines circonstances et dans un contexte particulier ne seront peut-être pas jugés convaincants dans des circonstances et un contexte différents. C'est ce que la majorité du banc initial a précisé dans sa décision.

[86] Un examen attentif de la décision de la majorité indique clairement que le chevauchement des sphères de compétence n'est pas le seul facteur dont le banc initial a tenu compte. En particulier, le Conseil a fait observer que, bien que les postes désignés hybrides ne représentent qu'un petit pourcentage des postes de la SRC, quand on tient compte de l'incidence des tâches polyvalentes et du travail polyvalent occasionnel qui transcendent les limites de compétence des unités de négociation, il est évident que le travail au-delà de ces limites est une réalité croissante à la SRC.

[87] Il est clair que le chevauchement des sphères de compétence ne constitue pas, en soi, un facteur suffisant pour conclure, chaque fois qu'il y a une demande de révision, que les unités de négociation ne sont plus habiles à négocier. Dans sa décision, la majorité analyse en détail d'autres facteurs pertinents, y compris l'intégration et le chevauchement des tâches, le climat de négociation, la communauté d'intérêt et l'incidence de l'unité de négociation sur la mobilité et le cheminement professionnel des employés (voir les paragraphes 80, 87, 91 et 97 de la décision majoritaire faisant l'objet du présent réexamen).

[88] In addition, an important consideration examined by the initial panel was the fact that the applicant union, as well as the employer in the decision under review, both took the position that a review was required. The application was initiated by the CMG who was seeking the consolidation of two of the existing units for which it is bargaining agent. The employer responded and countered with an application of its own for the consolidation of all units. The CMG agreed with this request (see paragraph 112 of the majority decision under review).

[89] In addition, at the outset of its decision and as background to the application before it, the initial panel expanded on the history of the bargaining units and stressed that, at the time of the 1991 to 1993 global review, the CLRB recognized the bargaining unit structure as being subject to possible further modifications in the future (see paragraphs 48 and 49 of the majority decision under review).

[90] This reaffirms that the context of the application, including the history of the bargaining units, as well as the position of all parties affected by the application, are among the factors to be considered by the Board, as part of its review in an application pursuant to section 18.1(1) of the *Code*. This approach in the present panel's opinion is consistent with the Board's past practice.

[91] It is obvious that the parties do not agree on the importance or extent of the jurisdictional problems, as well as the weight to give to such consideration in the present review of bargaining units application. In fact, the weight to be given to hybrid and cross-skilling agreements is one of the differences in the conclusion reached by the majority of the initial panel and the minority member. However, it is important to recall that, in the context of a reconsideration application, the Board does not sit in appeal of the findings of the initial decision. Consequently, the present panel cannot substitute its conclusions for those of the majority of the initial panel in respect of findings of facts, their appreciation or the weight to be given to them. Deference must be given to the initial panel who had the opportunity to hear, consider and appreciate the evidence first-hand and who is in the best position to assess the submissions of the parties.

[88] Le banc initial a également pris en considération un élément important, soit le fait que le requérant et l'employeur dans la décision à l'étude étaient tous deux d'accord pour dire qu'une révision s'imposait. La demande a été présentée par la GCM, qui sollicitait la fusion de deux des unités de négociation existantes dont elle était l'agent négociateur. L'employeur a répondu en présentant une demande de regroupement des unités et la GCM a donné son accord (voir le paragraphe 112 de la décision majoritaire à l'étude).

[89] En outre, au tout début de sa décision, et cela dans le but de définir le contexte de la demande dont il était saisi, le banc initial fait la genèse des unités de négociation et insiste sur le fait que, dans le contexte de la révision globale, de 1991 à 1993, le CCRT a admis que la structure des unités de négociation pourrait faire l'objet d'autres modifications dans les années à venir (voir les paragraphes 48 et 49 de la décision majoritaire faisant l'objet du présent réexamen).

[90] Cela réaffirme que le contexte de la demande, y compris la genèse des unités de négociation et les points de vue de toutes les parties concernées, compte au nombre des facteurs dont le Conseil doit tenir compte aux fins de révision fondée sur le paragraphe 18.1(1) du *Code*. Le présent banc de révision est d'avis que cette approche concorde avec la pratique antérieure du Conseil.

[91] Il est manifeste que les parties divergent d'opinion sur l'importance ou l'ampleur des problèmes que suscitent les sphères de compétence, de même que sur le poids qui doit être accordé à ce facteur en l'espèce. En fait, c'est en partie sur la question du poids à accorder aux accords sur les tâches hybrides et polyvalentes que les membres de la majorité du banc initial et la membre minoritaire divergent d'opinion. Il importe toutefois de rappeler que, dans le contexte d'une demande de réexamen, le Conseil n'est pas un tribunal d'appel des conclusions du banc initial. En conséquence, le présent banc ne peut pas substituer ses conclusions à celles de la majorité du banc initial en ce qui concerne la constatation des faits, leur appréciation ou le poids qui doit leur être accordé. Le banc de révision doit faire preuve de retenue à l'égard des conclusions du banc initial, qui a eu la possibilité d'entendre, de prendre en considération et d'apprécier la preuve directement et qui est le mieux placé pour apprécier les observations des parties.

[92] For the reasons noted above, the present panel cannot agree with the CEP's contention that the findings of the majority do not support that the units under consideration would no longer be appropriate for collective bargaining even if a high threshold was required. In that regard, paragraphs 127 to 131 of the initial decision clearly summarize all of the factors considered by the Board to arrive at this conclusion including the separation of similar and integrated technical functions into separate bargaining units; the corporate limitations to rapidly and flexibly respond and adjust to developing and increasing industry pressures; and the constant adjustment required to bargaining structures through negotiation by the parties.

[93] Finally, the Board wishes to note that the point raised by the minority member's dissent in her conclusion related to the importance to be placed on the principles enunciated in the *Code*'s preamble with respect to free collective bargaining and freedom of association is not without merits. An application for a review of the bargaining unit structure should not be a vehicle for a party or parties to oust a bargaining agent freely chosen or utilized to attain indirectly what a party was not successful in attaining in bargaining or otherwise. The purpose of a section 18.1 review should not be utilized for altering a bargaining unit structure for mere convenience. The broad and balanced view of all relevant factors in determining whether units are no longer appropriate for collective bargaining pursuant to a section 18.1 application, as enunciated by the decision under review, will in the present panel's view attain that objective.

[94] For all of the above reasons, the reconsideration application is dismissed.

[95] This is a unanimous decision of the Board.

CASES CITED

Adams (Robert), [2001] CIRB no. 121

Air Canada et al., [2001] CIRB no. 104; and 2002 CLLC 220-015

Borghi et al. v. *Canada (Employment and Immigration Commission)* (1996), 133 D.L.R. (4th) 542 (F.C.A.)

[92] Pour les motifs exposés plus haut, le présent banc ne peut pas accepter la prétention du SCEP selon laquelle les conclusions de la majorité ne confirment pas que les unités de négociation en cause ne seraient plus habiles à négocier collectivement même si un test élevé était appliqué. À cet égard, le banc initial, aux paragraphes 127 à 131 de sa décision, résume clairement tous les facteurs dont il a tenu compte pour en arriver à cette conclusion, y compris le fait que des employés exécutant des tâches techniques semblables et des fonctions intégrées se retrouvent dans des unités de négociation différentes, les contraintes organisationnelles qui permettent de réagir et de s'adapter rapidement et avec souplesse aux pressions nouvelles et croissantes de l'industrie et les rajustements constants des structures de négociation qui doivent faire l'objet de négociations entre les parties.

[93] En terminant, le Conseil souhaite faire observer que le point soulevé par la membre minoritaire dans sa conclusion sur l'importance qu'il convient d'accorder aux principes énoncés dans le préambule du *Code* eu égard aux libres négociations collectives et à la liberté d'association n'est pas sans fondement. Une demande de révision de la structure des unités de négociation ne devrait pas être considérée par une ou des parties comme un moyen de déloger un agent négociateur librement choisi ou d'obtenir indirectement ce qu'on n'a pas réussi à obtenir à la table de négociation ou autrement. L'objectif de l'article 18.1 du *Code* ne devrait pas être utilisé pour modifier la structure d'unités de négociation pour de simples raisons de commodité. Le présent banc est d'avis que c'est l'examen global et équilibré de l'ensemble de tous les facteurs dont il est nécessaire de tenir compte pour déterminer si des unités ne sont plus habiles à négocier collectivement en réponse à une demande fondée sur l'article 18.1 du *Code*, comme il est précisé dans la décision en cause, qui permettra d'atteindre cet objectif.

[94] Pour l'ensemble des motifs exposés précédemment, la demande de réexamen est rejetée.

[95] Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

AFFAIRES CITÉES

Adams (Robert), [2001] CCRI n° 121

Air Canada et autre, [2001] CCRI n° 104; et 2002 CLLC 220-015

Borghi et al. v. *Canada (Employment and Immigration Commission)* (1996), 133 D.L.R. (4th) 542 (C.F.A.)

Cairns (George) et al., [2000] CIRB no. 70

Canadian Broadcasting Corporation, [2003] CIRB no. 218

Edwards, A Unit of General Signal, [1996] OLRB Rep. July/August 632

Expertech Network Installations Inc. et al., [2002] CIRB no. 182; and 85 CLRBR (2d) 124

Landtran Systems Inc. et al., [2002] CIRB no. 170

Nav Canada et al., [2000] CIRB no. 88

Rogers Cablesystems Limited, [1999] CIRB no. 32; and 2000 CLLC 220-017

Rogers Cablesystems Limited, [2000] CIRB no. 51

TELUS Corporation, [2000] CIRB no. 94; and 72 CLRBR (2d) 305

Transport Morneau Inc. et al., [2001] CIRB no. 113

TVA Group Inc., [2000] CIRB no. 67

STATUTES CITED

Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001, ss. 11(1); 44(a), 44(c)

Canada Labour Code, Part I, ss. 16.1; 18; 18.1(1), 18.1(2); 22; 35; 45

Cairns (George) et autres, [2000] CCRI nº 70

Edwards, A Unit of General Signal, [1996] OLRB Rep. July/August 632

Expertech Bâtisseur de réseaux Inc. et autres, [2002] CCRI nº 182; et 85 CLRBR (2d) 124

Groupe TVA Inc., [2000] CCRI nº 67

Landtran Systems Inc. et autres, [2002] CCRI nº 170

Nav Canada et autres, [2000] CCRI nº 88

Rogers Cablesystems Limited, [1999] CCRI nº 32; et 2000 CLLC 220-017

Rogers Cablesystems Limited, [2000] CCRI nº 51

Société Radio-Canada, [2003] CCRI nº 218

TELUS Corporation, [2000] CCRI nº 94; et 72 CLRBR (2d) 305

Transport Morneau Inc. et autres, [2001] CCRI nº 113

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 16.1; 18; 18.1(1), 18.1(2); 22; 35; 45

Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles, art. 11(1); 44a), 44c)

CA1
L100
-R22

Government
Publications

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 5-03

Reasons for decision

Sylvain Gagné,
complainant,
and
Cartage and Miscellaneous Employees' Union, Local 931,
respondent,
and
Purolator Courier Ltd.,
employer.

CITED AS: Sylvain Gagné

Board File: 23443-C

Decision no. 254
November 27, 2003

Complaint alleging violation of section 37 of the *Canada Labour Code, Part I.*

Duty of fair representation - Timeliness - Complaint filed in the wrong forum - Complaint alleging a breach of the union's duty of fair representation for refusing to refer the complainant's discharge grievance to arbitration - Complainant had initially filed his complaint with the provincial board instead of the federal Board - Union raised a preliminary objection that the complaint is untimely - Complainant asks the Board for an extension of the time limit - Burden of proof rests with the complainant - The Board is of the opinion that the complainant has not provided an explanation for not complying with the time limit and that the complaint is untimely - Even though the complainant filed his complaint in the wrong forum, this did not suspend the limitation period for submitting the complaint to the Board - As to the merits of a section 37 complaint, the Board's role is to establish whether the union's conduct was reasonable in this instance, not to inquire as to whether its decision was well-founded - The Board concludes that the union gave serious consideration to the complainant's file - The right to arbitration is not absolute - The Board is of the opinion that there has been no breach of section 37 of the *Code* - Complaint dismissed.

LIBRARY
NOV 30 2004
UNIVERSITY OF TORONTO

Motifs de décision

Sylvain Gagné,
plaignant,
et
Union des employés du transport local et industries diverses, section locale 931,
intimée,
et
Purolator Courrier Ltée,
employeur.

CITÉ: Sylvain Gagné

Dossier du Conseil: 23443-C

Décision n° 254
le 27 novembre 2003

Plainte alléguant manquement à l'article 37 du *Code canadien du travail, Partie I.*

Devoir de représentation juste - Délai de présentation - Dépôt devant la mauvaise instance - Il s'agit d'une plainte déposée par le plaignant alléguant manquement au devoir de représentation juste de la part du syndicat, pour ne pas avoir renvoyé son grief de congédiement à l'arbitrage - Il avait initialement déposé sa plainte auprès de l'instance provinciale au lieu du présent Conseil - Le syndicat a soulevé une objection préliminaire selon laquelle la plainte a été déposée à l'extérieur du délai prescrit - Le plaignant demande une prorogation du délai - Le fardeau de la preuve incombe au plaignant - Le Conseil est d'avis que le plaignant n'a pas expliqué la raison pour laquelle le délai n'a pas été respecté et que la plainte a été déposée à l'extérieur du délai prescrit - Le fait d'avoir déposé sa plainte devant la mauvaise instance n'a pas pour objet de suspendre le délai devant le Conseil - En ce qui a trait au bien-fondé d'une plainte déposée en vertu de l'article 37 du *Code*, le rôle du Conseil est d'établir si la conduite du syndicat était raisonnable en l'espèce et non de se pencher sur le bien-fondé de la décision du syndicat - Le Conseil conclut que le syndicat a étudié le dossier du plaignant de façon sérieuse - Le droit à l'arbitrage n'est pas un droit absolu - Le Conseil est d'avis qu'il n'y a pas eu de manquement à l'article 37 du *Code* - La plainte est rejetée.

The Board consisted of Mr. Edmund E. Tobin, Vice-Chairperson, sitting alone pursuant to section 14(3)(c) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*).

In the Board's opinion, the documents on file and the investigating officer's report are sufficient to enable the Board to render a decision without holding an oral hearing, as provided by section 16.1 of the *Code*.

Counsel of Record

Mr. Pierre Blain, for Mr. Sylvain Gagné;
Mr. Pierre-André Blanchard, for Cartage and Miscellaneous Employees' Union, Local 931.

I - Nature of the Complaint

[1] This is a complaint filed by Mr. Sylvain Gagné (the complainant) with the Canada Industrial Relations Board (CIRB or the Board) on January 6, 2003. The complaint, pursuant to section 97(1) of the *Code*, alleges that the Cartage and Miscellaneous Employees' Union, Local 931 (the union), breached its duty of fair representation in violation of section 37 of the *Code*. Mr. Gagné alleges that his union acted in an arbitrary or discriminatory manner by refusing to refer his discharge grievance to arbitration.

II - Positions of the Parties

A - Complainant

[2] Mr. Gagné was an employee of Purolator Courier Ltd. (the employer or Purolator) and a member of the union. He was dismissed on April 3, 2001, for being absent for three days without authorization because he was incarcerated. On April 4, 2001, after his discharge, the complainant submitted a grievance to his union. Mr. Gagné says that he called the union several times after filing his grievance, but only received news from the union on June 3, 2002, when it notified him that it had decided not to refer his grievance to arbitration. At this point, Mr. Gagné alleged that the union had not handled his grievance in a timely manner because it made him wait more than a year before notifying him of the decision. The complainant submits that the union acted in a discriminatory and arbitrary manner towards

Le Conseil se composait de M[e] Edmund E. Tobin, Vice-président, siégeant seul en vertu de l'alinéa 14(3)c) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*).

Le Conseil est d'avis que la documentation versée au dossier ainsi que le rapport de l'agent enquêteur suffisent pour permettre au Conseil de rendre une décision sans tenir d'audience, comme le prévoit l'article 16.1 du *Code*.

Procureurs inscrits au dossier

M[e] Pierre Blain, pour M. Sylvain Gagné;
M[e] Pierre-André Blanchard, pour l'Union des employés du transport local et industries diverses, section locale 931.

I - Nature de la plainte

[1] Il s'agit d'une plainte déposée le 6 janvier 2003 par M. Sylvain Gagné (le plaignant) auprès du Conseil canadien des relations industrielles (le Conseil ou CCRI) alléguant manquement au devoir de représentation juste de la part de l'Union des employés du transport local et industries diverses, section locale 931 (le syndicat), en violation de l'article 37 du *Code* et fondée sur le paragraphe 97(1) du *Code*. M. Gagné reproche à son syndicat d'avoir agit de façon arbitraire ou discriminatoire en refusant de renvoyer son grief de congédiement à l'arbitrage.

II - Position des parties

A - Le plaignant

[2] M. Gagné était un employé de Purolator Courrier Ltée (l'employeur ou Purolator) et membre du syndicat. Il a été congédié le 3 avril 2001 pour s'être absenté pendant trois jours sans autorisation parce qu'il a été incarcéré. À la suite de son congédiement, le plaignant a présenté un grief à son syndicat le 4 avril 2001. Après la présentation de son grief, il dit avoir appelé le syndicat plusieurs fois mais n'avoir reçu des nouvelles que le 3 juin 2002, date à laquelle le syndicat lui a fait part de sa décision de ne pas renvoyer son grief à l'arbitrage. C'est alors que M. Gagné allègue que le syndicat n'a pas agi avec diligence concernant le traitement de son grief, puisque ce dernier l'a fait attendre plus d'un an avant de l'aviser de cette décision. Le plaignant soutient que le syndicat a agi de façon

him, because employees discharged for the same reason in the past had been reinstated.

[3] On this basis, the complainant filed a complaint with the Quebec Department of Labour on October 15, 2002. However, he received a letter from that department dated December 2, 2002, stating that Purolator, his employer, fell under federal jurisdiction. Consequently, his complaint had to be submitted to the CIRB. The complainant therefore sent his complaint to the CIRB on January 6, 2003.

B - Union's Position Regarding Preliminary Objection - Time Limit for Making Complaint

[4] The union told the Board that it retains files that fall under federal jurisdiction for six months. Thus, since the complainant's file was closed on June 2, 2002, an extension until January 31, 2003, was requested in an attempt to find the file again and make representations. The Board granted the extension.

[5] The union submits, on a preliminary basis, that the complainant's complaint was untimely under section 97(2) of the *Code*. It states that the complainant filed his complaint with the Quebec Department of Labour 134 days after being notified, on June 3, 2002, of the decision not to refer the complaint to arbitration. The union adds that by October 15, 2002, the 90-day time limit set out in section 97(2) of the *Code* had already been exceeded by about 45 days. The union submits that Mr. Gagné had to file his complaint before the Board on or before September 2, 2002.

[6] Moreover, the union submits that the complaint contains no grounds that would warrant remedying the complainant's failure to file its complaint within the limitation period prescribed by the *Code*. Thus, the union requests that the complaint be dismissed immediately for untimeliness. Accordingly, the union submits that the Board has no jurisdiction to rule on the merits of the instant complaint.

[7] The union adds that it is at a serious disadvantage in this instance because Mr. Gagné's file does not appear to have been retained. Under these circumstances, the

discriminatoire et arbitraire à son égard, puisque des employés qui ont antérieurement été congédiés pour la même raison ont été réintégrés dans leurs postes.

[3] Pour cette raison, le plaignant a déposé une plainte devant le ministère du Travail du Québec le 15 octobre 2002. Toutefois, il a reçu une lettre de ce ministère en date du 2 décembre 2002, l'avisant que son employeur, Purolator, relevait de la compétence fédérale. Conséquemment, sa plainte devait être déposée devant le CCRI. Le plaignant a ainsi acheminé sa plainte au CCRI le 6 janvier 2003.

B - La position du syndicat concernant l'objection préliminaire - délai du dépôt de la plainte

[4] Le syndicat a fait part au Conseil qu'il conserve ses dossiers de compétence fédérale pendant une période de six mois. Ainsi, le dossier du plaignant ayant été fermé le 2 juin 2002, une extension jusqu'au 31 janvier 2003 a été demandée afin d'essayer de retrouver le dossier pour présenter des observations. Le Conseil a accordé l'extension.

[5] Le syndicat déclare de façon préliminaire que la plainte du plaignant a été déposée à l'extérieur des délais prescrits au paragraphe 97(2) du *Code*. Il déclare que le plaignant a déposé sa plainte auprès du ministère du Travail du Québec cent trente-quatre jours après avoir été informé, le 3 juin 2002, de la décision de ne pas renvoyer son grief à l'arbitrage. De plus, il ajoute que depuis le 15 octobre 2002, le délai prescrit de quatre-vingt-dix jours prévu au paragraphe 97(2) du *Code* était déjà expiré depuis près de quarante-cinq jours. Selon le syndicat, M. Gagné avait l'obligation de déposer sa plainte devant le Conseil le ou avant le 2 septembre 2002.

[6] Par surcroît, le syndicat atteste que la plainte du plaignant ne contient pas de raison pour laquelle le Conseil devrait le relever du défaut d'avoir déposé sa plainte à l'intérieur du délai prescrit par le *Code*. Le syndicat demande alors que la plainte soit rejetée immédiatement puisqu'elle a été déposée à l'extérieur des délais prescrits. Il affirme également qu'en conséquence, le Conseil n'a pas compétence pour statuer sur le bien-fondé de cette plainte.

[7] Le syndicat ajoute également qu'il subit un sérieux préjudice en l'espèce puisque le dossier de M. Gagné ne semble pas avoir été conservé. Étant donné ces

union states that its defence will be based entirely on the recollections of the people involved.

C - Complainant's Response to Preliminary Objection

[8] Mr. Gagné explains that he initially filed a complaint with the Quebec Department of Labour, and that the limitation period under article 47.3 of the Quebec Labour Code is six months, which means that he would have had until December 2002 to file his complaint. In light of these facts, the complainant submits that his complaint should not be dismissed because it was not filed within the 90-day time limit set out in section 97(2) of the *Code*. Mr. Blain says that his client, Mr. Gagné, obviously wanted to file a complaint against his union, because he filed his complaint with the Quebec Department of Labour within the period prescribed in relation to that provincial body. In addition, Mr. Blain notes that the complainant promptly redirected his complaint to the Board when he found out that his employer fell under federal jurisdiction.

[9] The complainant submits that his complaint should not be dismissed due to the time limit set out in section 97(2) of the *Code*. He is therefore asking the Board for an extension of the time limit for filing a complaint.

D - Union's Position Regarding Complaint Under Section 37 of the *Code*

[10] The union explains that Mr. Gagné's complaint was not retained for more than six months after it was closed, and consequently, its defence is based entirely on the recollections of the people involved.

[11] The union claims that Mr. Gagné is aware of the collective agreement because he refers to it in his letter of April 3, 2001, his grievance of April 4, 2001, his letter of June 3, 2002, and his complaint. To further illustrate this point, the union cites section 2.01 of the collective agreement:

> 2.01 **Certification and recognition**
>
> The company recognizes the union as the sole bargaining agent for the employees and owner-drivers covered by the

circonstances, le syndicat indique que sa défense devra être fondée entièrement sur les souvenirs des personnes concernées.

C - Réplique du plaignant concernant l'objection préliminaire

[8] M. Gagné explique qu'il a initialement porté plainte auprès du ministère du Travail du Québec et qu'en vertu de l'article 47.3 du *Code du travail* du Québec, le délai est de six mois, ce qui signifie qu'il aurait eu jusqu'en décembre 2002 pour déposer sa plainte. Étant donné ces faits, le plaignant est d'avis que sa plainte ne doit pas être rejetée au motif qu'elle n'a pas été déposée à l'intérieur du délai de quatre-vingt-dix jours prévu au paragraphe 97(2) du *Code*. M[e] Blain déclare que son client, M. Gagné, voulait évidemment porter plainte contre son syndicat puisqu'il avait déposé sa plainte auprès du ministère du Travail du Québec à l'intérieur du délai prescrit concernant cet organisme provincial. De plus, M[e] Blain souligne qu'au moment où son client a eu connaissance que son employeur relevait de la compétence fédérale, il a redirigé sa plainte rapidement au Conseil.

[9] Le plaignant maintient que sa plainte ne doit pas être rejetée à cause du délai fixé au paragraphe 97(2) du *Code*. Il demande conséquemment au Conseil une prorogation du délai pour permettre la présentation de sa plainte.

D - Position du syndicat concernant la plainte en vertu de l'article 37 du *Code*

[10] Le syndicat explique que le dossier de M. Gagné n'a pas été conservé au-delà des six mois suivant la fermeture de ce dernier; par conséquent, sa défense est entièrement fondée sur les souvenirs des gens concernés.

[11] Le syndicat allègue que M. Gagné est au courant de la convention collective puisqu'il en fait référence dans sa lettre du 3 avril 2001, dans son grief du 4 avril 2001, dans sa lettre du 3 juin 2002 et dans sa plainte. Dans cette même veine, le syndicat cite l'article 2.01 de la convention collective:

> 2.01 **Accréditation et reconnaissance**
>
> La Compagnie reconnaît le Syndicat comme seul et unique agent négociateur pour les employés et chauffeurs-propriétaires

bargaining certificate issued by the Canada Labour Relations Board on February 2, 1995.

(translation; emphasis added)

[12] The union also explains that it conducted an investigation into the complainant's file, allegedly to establish that Mr. Gagné had been absent for valid reasons. The union says the investigation revealed that Mr. Gagné had been absent for three consecutive working days because he was incarcerated. Mr. Gagné attempted to contact his employer during his incarceration by placing a collect call to his immediate supervisor. The employer refused to accept the charges. After this attempt, Mr. Gagné's roommate told the complainant's supervisor that the complainant would not be coming in to work. Mr. Gagné later attempted to obtain his supervisor's authorization for being absent while incarcerated. Various people from the union were involved in this process. Mr. Gagné was released from prison on March 28 in the late afternoon, and contacted his supervisor at 8:00 p.m. to find out whether he should report for his 5:00 p.m. shift on March 29. Mr. Gagné's supervisor refused to authorize the three-day absence. He refused to accommodate Mr. Gagné, for example by offering him vacation time. He also notified Mr. Gagné that he was suspended during the investigation.

[13] The union says that before it made a decision on Mr. Gagné's file, it wanted to wait for an arbitrator's decision regarding a person discharged for being absent while incarcerated (*Teamsters, local 931* c. *Courrier Purolator ltée (grief de Gauthier)*, [2001] D.A.T.C. nº 607 (QL)). The hearing in that matter had been held on October 12, 2001, before Arbitrator Claude H. Foisy. The union had in its possession another decision by arbitrator Foisy (*Teamsters, Local 931* c. *Courrier Purolator ltée (grief de Devalus)*, [2000] D.A.T.C. nº 383 (QL)) concerning a discharge for being absent while incarcerated. However, since the union felt that this decision did not answer all its questions, it decided to await the arbitral decision in *Teamsters, local 931* c. *Courrier Purolator ltée (grief de Gauthier)*, *supra*. According to the union, this explains why the file was kept pending, and why a few months passed (roughly June to November 2001) before a decision was made about the complainant's file. The union submits that it was important to await the decision in *Teamsters, local 931* c. *Courrier Purolator ltée (grief de*

visés par **le certificat d'accréditation émis par le Conseil Canadien des Relations du Travail le 2 février 1995.**

(c'est nous qui soulignons)

[12] Le syndicat explique également qu'il a mené une enquête dans le dossier du plaignant. Le syndicat allègue que le but de l'enquête était de démontrer que M. Gagné s'était absenté pour des motifs valables. Il indique que l'enquête a révélé que M. Gagné a été absent pendant trois jours ouvrables consécutifs en raison de son incarcération. Ainsi, lors de son incarcération, M. Gagné a tenté de communiquer avec son employeur en faisant un appel à frais virés afin de parler à son supérieur immédiat. L'employeur a refusé d'accepter les frais. À la suite de cette tentative, le colocataire de M. Gagné a alors avisé le superviseur du plaignant que ce dernier ne serait pas au travail. M. Gagné a subséquemment essayé d'obtenir l'autorisation de son supérieur pour s'être absenté du travail pendant son incarcération. Divers intervenants syndicaux ont participé à ce processus. À la suite de sa libération de prison le 28 mars, en fin d'après midi, M. Gagné a communiqué avec son supérieur à 20 h pour s'informer s'il devait se présenter pour son quart de travail débutant à 17 h le 29 mars. Le superviseur de M. Gagné a refusé d'autoriser l'absence pour les trois jours. De plus, il a refusé de l'accommoder, comme lui offrir de prendre des vacances. Il a également avisé M. Gagné qu'il était suspendu aux fins de l'enquête.

[13] Avant de rendre une décision dans le dossier de M. Gagné, le syndicat affirme qu'il voulait attendre la décision d'un arbitre concernant un congédiement en raison d'une absence pour motif d'incarcération (*Teamsters, local 931* c. *Courrier Purolator ltée (grief de Gauthier)*, [2001] D.A.T.C. nº 607 (QL)) et dont l'audience avait lieu le 12 octobre 2001 devant Me Claude H. Foisy. Le syndicat avait en sa possession une autre décision arbitrale (*Teamsters, Local 931* c. *Courrier Purolator ltée (grief de Devalus)*, [2000] D.A.T.C. nº 383 (QL)) de Me Foisy concernant un congédiement en raison d'une absence pour incarcération. Cependant, étant donné que le syndicat estimait que cette décision ne répondait pas à toutes ses questions, il a décidé d'attendre la décision arbitrale dans l'affaire *Teamsters, local 931* c. *Courrier Purolator ltée (grief de Gauthier)*, précitée. Selon le syndicat, cette situation explique la raison pour laquelle le dossier a été mis en suspens et le délai de quelques mois (environ juin à novembre 2001) avant de rendre une décision dans le dossier du plaignant. Le syndicat

Gauthier), *supra*, before making a final decision on whether to refer Mr. Gagné's grievance to arbitration.

[14] After analysing the November 19, 2001, decision of arbitrator Foisy in *Teamsters, local 931* c. *Courrier Purolator ltée (grief de Gauthier)*, *supra*, the union decided to obtain a legal opinion regarding Mr. Gagné's chances of success with his grievance. The opinion stated that the union should pursue the investigation to obtain details about the reasons for Mr. Gagné's incarceration. Mr. Alain Coursol, who was in charge of the investigation, attempted to obtain information from Mr. Gagné in four or five telephone conversations. According to the union, Mr. Coursol had to obtain the complainant's criminal record, because the complainant was giving him vague and contradictory answers. The criminal record disclosed that the arrest was in connection with impaired driving, and that Mr. Gagné was incarcerated because he had breached the conditions imposed by the Court in connection with an offence of the same type. This investigation resulted in a subsequent legal opinion, and the file was reviewed again. The union concluded that Mr. Gagné's conduct contravened the collective agreement, specifically section 11.02(d), and that incarceration did not constitute valid cause for absence under the case law. Section 11.02(d) of the collective agreement reads as follows:

> 11.02 **Loss of seniority and employment**
>
> An employee shall lose his seniority rights and his employment shall be terminated in the following cases:
>
> ...
>
> (d) If the employee is absent from work for three (3) or more consecutive days without leave from the employee's immediate supervisor; ...
>
> (translation)

[15] In addition, the union wishes to emphasize that it denies Mr. Gagné's allegation that he contacted the union several times but heard no news until June 3, 2002. In fact, the union says that the investigator contacted the complainant several times during the investigation to obtain information about the absence, the incarceration and the reasons thereof.

soutient qu'il était important d'attendre la décision *Teamsters, local 931* c. *Courrier Purolator ltée (grief de Gauthier)*, précitée, avant de se prononcer de façon définitive sur la question du renvoi du grief à l'arbitrage de M. Gagné.

[14] À la suite de l'analyse de la décision *Teamsters, local 931* c. *Courrier Purolator ltée (grief de Gauthier)*, précitée, de M[e] Foisy rendue le 19 novembre 2001, le syndicat a décidé d'obtenir un avis juridique afin d'évaluer les chances de succès du grief de M. Gagné. Cet avis révélait que le syndicat devait poursuivre l'enquête afin d'obtenir des détails sur les motifs d'incarcération de M. Gagné. M. Alain Coursol, responsable de l'enquête, a alors tenté d'obtenir des renseignements auprès de M. Gagné lors de quatre ou cinq conversations téléphoniques. Selon le syndicat, M. Coursol a dû obtenir le dossier criminel du plaignant étant donné que ce dernier lui fournissait des réponses contradictoires et nébuleuses. Ce dossier criminel démontrait que les motifs d'arrestation étaient reliés à la conduite d'un véhicule avec facultés affaiblies, et l'incarcération de M. Gagné résultait du fait qu'il avait violé les conditions antérieurement imposées par la Cour pour ce même type d'infraction. Ainsi, cette enquête a donné lieu à un avis juridique subséquent, de même qu'à une autre analyse du dossier. Le syndicat a par la suite conclu que le comportement de M. Gagné était en violation de la convention collective, plus particulièrement de l'alinéa 11.02d), et que compte tenu de la jurisprudence, l'incarcération n'était pas un motif valable d'absence. L'alinéa 11.02d) de la convention collective se lit comme suit:

> 11.02 **Perte de l'ancienneté et de l'emploi**
>
> Un employé perd ses droits d'ancienneté et son emploi prend fin dans les cas suivants:
>
> ...
>
> d) S'il s'absente de son travail pour trois (3) jours ouvrables consécutifs ou plus sans autorisation de son supérieur immédiat; ...

[15] Par surcroît, le syndicat tient à souligner que l'allégation de M. Gagné se rapportant au fait qu'il avait communiqué avec le syndicat plusieurs fois sans avoir de nouvelles avant le 3 juin 2002 est fausse. En fait, le syndicat affirme que l'enquêteur avait communiqué avec le plaignant plusieurs fois lors de l'enquête afin d'obtenir des renseignements concernant l'absence, l'incarcération et les motifs les entourant.

[16] Hence, the union submits that it did not contravene section 37 of the *Code*, and it asks that the complaint be dismissed.

E - Complainant's Position Regarding Complaint Under Section 37 of the *Code*

[17] Mr. Blain presented the complainant's account of the events leading to his dismissal. He says that the complainant was arrested by the police on March 24, 2001, and incarcerated on March 24 and 25, 2001. On March 26, 2001, the Court refused to grant Mr. Gagné bail, so he called Purolator by reversing the charges. However, the employer refused to accept the charges. The complainant then contacted Mr. Serge Véronneau and asked him to notify his supervisor that the situation would prevent him from reporting for work. On March 27, the Court denied Mr. Gagné bail once again; he contacted Mr. Benoit Baillargeon, asking him to notify his supervisor of his absence and request a one-week vacation on his behalf. On March 28, 2001, Mr. Gagné was released on bail. Following his release, the complainant spoke with his supervisor, Mr. Payeur, and asked him if he had received the previous messages. Mr. Payeur responded that he had indeed received the messages. The complainant told him that he was available for work, but did not know at what time he could get there. He also asked whether he had been granted his vacation time. Mr. Payeur replied that he was awaiting a decision from his boss, and told Mr. Gagné that he was suspended for the purposes of the investigation. Then, in a letter dated April 3, 2001, the complainant learned he was dismissed.

[18] Mr. Blain refers to two arbitral decisions in the union's possession, particularly Mr. Foisy's decision in *Teamsters, local 931* c. *Courrier Purolator ltée (grief de Gauthier)*, *supra*, dated November 19, 2001. He distinguishes those two matters from the instant case, claiming that, unlike Mr. Gagné, the complainants in those two arbitral decisions had not asked their superiors for a leave of absence. He says that arbitrator Foisy did not have to rule on this situation in the two arbitrations, and that the question remained an open one in Mr. Gagné's case. Mr. Gagné says he requested leave of absence from his supervisor in accordance with section 11.02(d) of the collective agreement. Thus, alleges Mr. Blain, the union had as many reasons to

[16] Le syndicat soutient ainsi qu'il n'a pas violé l'article 37 du *Code* et demande que la plainte soit rejetée.

E - Position du plaignant concernant la plainte en vertu de l'article 37 du *Code*

[17] M[e] Blain a présenté la version du plaignant sur les événements menant à son congédiement. Il énonce que ce dernier a été arrêté par la police le 24 mars 2001 et incarcéré les 24 et 25 mars 2001. Le 26 mars 2001, la Cour a refusé de libérer M. Gagné sous caution, donc il a appelé Purolator à frais virés. Cependant, l'employeur a refusé d'accepter les frais. Le plaignant a alors communiqué avec M. Serge Véronneau pour qu'il informe son supérieur qu'il ne pourrait pas être à son poste compte tenu de la situation. Le 27 mars, la Cour a encore une fois refusé de libérer M. Gagné sous caution; il a alors communiqué avec M. Benoit Baillargeon pour qu'il informe son supérieur de son absence et pour qu'il demande à ce dernier s'il pouvait lui accorder une semaine de vacances. Le 28 mars 2001, M. Gagné a été libéré sous caution. À la suite de sa libération, le plaignant a parlé avec son supérieur, M. Payeur, et lui a demandé s'il avait reçu les messages antérieurs. Ce dernier lui a répondu qu'il avait effectivement reçu ces messages. Le plaignant lui a mentionné qu'il était disponible pour son travail, mais qu'il ne savait pas à quelle heure il pouvait être au travail, et il lui a également demandé si ses vacances lui avaient été accordées. M. Payeur lui a répondu qu'il devait attendre une réponse de son patron et lui a dit qu'il était suspendu aux fins de l'enquête. Ainsi, le plaignant a été avisé de son congédiement par lettre en date du 3 avril 2001.

[18] M[e] Blain fait référence aux deux décisions arbitrales que le syndicat avait en sa possession et, plus particulièrement, à *Teamsters, local 931* c. *Courrier Purolator ltée (grief de Gauthier)*, précitée, en date du 19 novembre 2001 rendue par M[e] Foisy. Il fait la distinction entre ces deux dossiers et l'affaire en l'espèce en soutenant que les plaignants dans ces deux décisions arbitrales n'avaient pas demandé une autorisation d'absence à leur supérieur, contrairement à ce que M. Gagné avait fait. Il émet que l'arbitre Foisy n'avait pas eu à se prononcer sur cette situation dans les deux dossiers d'arbitrage et que la question demeurait toujours ouverte dans le dossier de M. Gagné. M. Gagné affirme qu'il avait fait une demande

refer Mr. Gagné's grievance to arbitration as it did to refer Joël Gauthier's grievance.

[19] Mr. Blain reiterates that the union acted in an arbitrary and discriminatory manner by refusing to refer Mr. Gagné's grievance to arbitration, since there were unsettled questions. He adds that Mr. Gagné suffered very serious harm because he lost his employment and five years of seniority. He submits that this harm is much more serious than the harm that would be suffered by the union, which did not retain the complainant's file. However, he adds that the union's correspondence contains all the elements needed to handle Mr.Gagné's file.

III - Analysis and Decision

[20] Section 97(2) of the *Code* states as follows:

> 97.(2) Subject to subsections (4) and (5), a complaint pursuant to subsection (1) must be made to the Board not later than ninety days after the date on which the complainant knew, or in the opinion of the Board ought to have known, of the action or circumstances giving rise to the complaint.

[21] Based on the wording of this provision, Mr. Gagné had to file his complaint with the Board, which alleges a violation of section 37 of the *Code*, within a 90-day time limit. Mr. Gagné found out, on June 2, 2002, that his union was of the opinion that his grievance should not be referred to arbitration. This was stated in his complaint to the CIRB, which was filed on January 6, 2003. Applying the limitation period prescribed by section 97(2) of the *Code*, Mr. Gagné's complaint should have been filed with the CIRB on or about September 2, 2002. Consequently, his complaint was filed outside the 90-day time limit.

[22] Mr. Blain (Mr. Gagné's counsel) submits that an extension should be granted in this case because Mr. Gagné clearly wanted to contest his union's conduct when he initially filed his complaint with the Quebec Department of Labour on October 15, 2002.

[23] The Board notes that Mr. Gagné's initial complaint was filed on October 15, 2002, which is 134 days after he learned of his union's refusal to refer his grievance to arbitration, and which, in any event, falls outside the 90-day time limit set out in the *Code*. Moreover, when

d'autorisation d'absence à son supérieur conformément à l'alinéa 11.02d) de la convention collective. M[e] Blain allègue ainsi qu'il y avait autant de raisons pour le syndicat de renvoyer le grief de M. Gagné à l'arbitrage qu'il y en avait dans le cas du grief de Joël Gauthier.

[19] M[e] Blain réitère que le syndicat a agi de façon arbitraire et discriminatoire en refusant de renvoyer le grief de M. Gagné à l'arbitrage, puisqu'il y avait des questions non réglées. Il ajoute que le préjudice subi par M. Gagné est très grave puisqu'il a perdu son emploi et cinq ans d'ancienneté. Il soutient que ce préjudice est beaucoup plus grave que celui que subirait le syndicat qui n'aurait pas conservé le dossier du plaignant. Il ajoute toutefois que la correspondance du syndicat comprend tous les éléments nécessaires pour traiter le dossier de M. Gagné.

III - Analyse et décision

[20] Le paragraphe 97(2) du *Code* énonce ce qui suit:

> 97.(2) Sous réserve des paragraphes (4) et (5), les plaintes prévues au paragraphe (1) doivent être présentées dans les quatre-vingt-dix jours qui suivent la date à laquelle le plaignant a eu - ou, selon le Conseil, aurait dû avoir - connaissance des mesures ou des circonstances ayant donné lieu à la plainte.

[21] Compte tenu du libellé de cette disposition, M. Gagné devait déposer sa plainte faisant état d'une violation de l'article 37 du *Code* auprès du Conseil dans un délai de quatre-vingt-dix jours. Cela étant dit, M. Gagné a pris connaissance de la position de son syndicat de ne pas renvoyer son grief à l'arbitrage le 3 juin 2002. Cela était indiqué dans sa plainte adressée au CCRI qui a été déposée le 6 janvier 2003. Si l'on retient le délai prescrit au paragraphe 97(2) du *Code*, la plainte de M. Gagné aurait dû être déposée le ou vers le 2 septembre 2002 auprès du CCRI. Par conséquent, sa plainte a été déposée à l'extérieur du délai de quatre-vingt-dix jours.

[22] M[e] Blain, procureur de M. Gagné, prétend qu'une prolongation du délai devrait être accordée dans le cas en l'espèce puisque M. Gagné avait évidemment l'intention de contester la conduite de son syndicat quand il a initialement déposé sa plainte auprès du ministère du Travail du Québec, le 15 octobre 2002.

[23] Le Conseil note que la plainte initiale de M. Gagné a été déposée le 15 octobre 2002, soit cent trente-quatre jours après qu'il a pris connaissance du refus de son syndicat de renvoyer son grief à l'arbitrage, et tout de même à l'extérieur du délai de quatre-vingt-dix jours

Mr. Gagné was notified by the Quebec Department of Labour that his employer fell under federal, not provincial, jurisdiction, he filed his complaint with the Board 35 days after that notice.

[24] Since the complainant initially filed his complaint in the wrong forum, the Board has considered the question whether this suspended the limitation period before the CIRB.

[25] In the Board's view, this question must be answered with reference to *Windfield Porter*, [2002] CIRB no. 176; and 81 CLRBR (2d) 48. In that matter, Mr. Porter, an employee of Purolator Courier Ltd., filed a complaint with the Ontario Labour Relations Board (OLRB) alleging a violation of section 37 of the *Code* more than 90 days after learning that his union would not be referring his grievance to arbitration. Moreover, Mr. Porter filed his complaint before the CIRB one month after withdrawing his complaint before the OLRB. The Board held that even though the complainant filed his complaint in the wrong forum, this did not suspend the limitation period for submitting the complaint to the Board:

> [18] In light of the above jurisprudence, the limitation period under the *Code* has not been suspended if a complaint is filed in the wrong forum. In the instant case, even if the Board were to give the benefit of the doubt to the complainant that he was not informed of the union's decision not to pursue his grievances until December 13, 2000, and go so far as to accept that the filing of his complaint before the OLRB suspended the time limits in his case before the CLRB, Mr. Porter's complaint, even as it relates to the OLRB, is outside the 90-day time filing period under section 97(2) of the *Code*, and therefore, clearly untimely.
>
> [19] It is also of interest that [the] Quebec legislation, namely section 123 of the *Act Respecting Labour Standards*, R.S.Q., c. N-1.1, provides that where a complaint is filed with the wrong authority, this defect cannot be held against the complainant:
>
> "123. ... Notwithstanding section 16 of the *Labour Code*, the period within which a complaint must be filed with the labour commissioner general is 45 days. If the complaint is submitted within that time limit to the Commission or the Minister rather than to the labour commissioner general, on-compliance with the hereinabove time limit cannot be invoked against the complainant. The labour commissioner general shall transmit a copy of the complaint to the Commission."

prescrit par le *Code*. Qui plus est, lorsque M. Gagné a été avisé par le ministère du Travail du Québec que son employeur relevait de la compétence fédérale et non provinciale, il a déposé sa plainte auprès du Conseil trente-cinq jours suivant cet avis.

[24] Compte tenu du fait que le plaignant avait initialement déposé sa plainte auprès de la mauvaise instance, le Conseil s'est penché sur la question de savoir si cela avait pour effet de suspendre le délai devant le CCRI.

[25] Afin de répondre à cette question, il convient au Conseil d'examiner la décision *Windfield Porter*, [2002] CCRI nº 176; et 81 CLRBR (2d) 48. Dans cette affaire, M. Porter, employé par Purolator Courrier Ltée, avait déposé une plainte faisant part d'une violation de l'article 37 du *Code* auprès de la Commission des relations de travail de l'Ontario (CRTO) plus de quatre-vingt-dix jours après avoir pris connaissance que son syndicat n'allait pas renvoyer son grief à l'arbitrage. Qui plus est, M. Porter avait déposé sa plainte devant le CCRI un mois après avoir retiré sa plainte devant la CRTO. Le Conseil a conclu dans cette affaire que malgré le fait que le plaignant avait déposé sa plainte devant la mauvaise instance, cela n'avait pas pour effet de suspendre le délai pour permettre la présentation de la plainte devant le Conseil:

> [18] Compte tenu de la jurisprudence qui précède, le délai de prescription prévu au *Code* n'est pas suspendu si une plainte est déposée devant la mauvaise instance. Dans la présente affaire, même si le Conseil devait accorder le bénéfice du doute au plaignant, à savoir qu'il n'a été informé de la décision du syndicat de ne pas donner suite à ses griefs le 13 décembre 2000, et aller jusqu'à accepter que le dépôt de sa plainte devant la CRTO a suspendu les délais pour ce qui est de son dossier devant le CCRI, la plainte de M. Porter, même en ce qui concerne la CRTO, a été déposée en dehors du délai de 90 jours prévu au paragraphe 97(2) du *Code*, et elle est donc manifestement tardive.
>
> [19] Il est intéressant de noter également qu'une disposition législative québécoise, à savoir l'article 123 de la *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., c. N-1.1, prévoit que le défaut de déposer une plainte devant le tribunal compétent ne peut être opposé au plaignant:
>
> «123. ... Malgré l'article 16 du *Code du travail*, le délai pour soumettre une plainte au commissaire général du travail est de 45 jours. Si la plainte est soumise dans ce délai à la Commission ou au ministre, le défaut de l'avoir soumise au commissaire général du travail ne peut être opposé au plaignant. Le commissaire général du travail transmet copie de la plainte à la Commission.»

[20] The specific provision of this legislation suggests that the issue of filing in the wrong jurisdiction has been of concern in the past, to the extent that it has been addressed in legislation parallel to the *Code*. In that jurisdiction at least, the provincial parliament has deemed that the principle was important enough to be enshrined in the legislation. **Consistent with the absence of such a provision in the *Code*, the Board has ruled that the elapsed period within which a complaint is filed in another jurisdiction will not be construed as complying with the limitation period under the *Code*.**

(pages 8-9; and 54-55; emphasis added)

[26] In addition, the Board refers to *Yvonne Misiura*, [2000] CIRB no. 63; and 59 CLRBR (2d) 305, where the Board dismissed a complaint filed outside the prescribed limitation period. Ms. Misiura was discharged by her employer and the union decided not to refer her grievance to arbitration. She subsequently filed a complaint alleging that her union breached its duty of fair representation under section 37 of the *Code*. The Board held that her complaint had been filed outside the 90-day limitation period stipulated in section 97(2) of the *Code*.

[27] In light of the facts and the jurisprudence cited above, the Board finds that Mr. Gagné's complaint was not filed within the limitation period prescribed by the *Code*. In addition, the fact that the complaint was filed in the wrong forum does not suspend the limitation period before the Board.

[28] Having found that the complainant's complaint is patently untimely, the Board has considered whether it can exercise its discretion under section 16(m.1) of the *Code* in order to determine whether an extension should be granted.

[29] In this regard, counsel for the union states that no extension should be granted because the complainant's letters, grievance and complaint show that he was aware of the collective agreement. Indeed, the union showed that section 2.01 expressly stipulates that the union was certified by the CIRB's predecessor, the Canada Labour Relations Board.

[30] The Board notes that the claimant was indeed aware of the collective agreement, as his letter dated April 3, 2001, his grievance dated April 4, 2001, his letter dated June 3, 2002 and his complaint dated January 6, 2003, all refer to it. Thus, by referring to

[20] Cette disposition expresse dans la loi indique que la question du dépôt devant la mauvaise instance a été d'intérêt dans le passé, dans la mesure où elle a été traitée dans une loi parallèle au *Code*. Dans cette province, du moins, le législateur a jugé le principe suffisamment important pour l'inscrire dans la loi. **Compte tenu de l'absence d'une telle disposition dans le *Code*, le Conseil a décidé que le délai écoulé relativement à une plainte déposée devant un autre tribunal ne sera pas interprété comme respectant le délai de prescription prévu au *Code*.**

(pages 8-9; et 54-55; c'est nous qui soulignons)

[26] De plus, le Conseil fait référence à l'affaire *Yvonne Misiura*, [2000] CCRI n° 63; et 59 CLRBR (2d) 305, décision dans laquelle il rejette une plainte ayant été déposée à l'extérieur du délai prescrit. Dans cette affaire, M^me^ Misiura avait été congédiée par son employeur et le syndicat avait pris la décision de ne pas renvoyer son grief à l'arbitrage. Elle a subséquemment déposé une plainte alléguant un manquement au devoir de représentation juste de la part de son syndicat en vertu de l'article 37 du *Code*. Le Conseil a conclu que sa plainte avait été déposée à l'extérieur du délai de quatre-vingt-dix jours stipulé au paragraphe 97(2) du *Code*.

[27] Compte tenu des faits et de la jurisprudence citée, le Conseil est d'avis que la plainte de M. Gagné n'a pas été déposée à l'intérieur du délai prescrit par le *Code*. En outre, le fait d'avoir déposé sa plainte devant la mauvaise instance n'a pas pour objet de suspendre le délai devant le Conseil.

[28] Ayant conclu que la plainte du plaignant a manifestement été déposée à l'extérieur des délais prescrits, le Conseil a examiné la possibilité d'exercer son pouvoir discrétionnaire prévu à l'alinéa 16m.1) du *Code* afin de déterminer s'il y a lieu de proroger le délai.

[29] Dans cette veine, le procureur du syndicat déclare qu'une prorogation de délai ne devrait pas être accordée puisque le plaignant était au courant de l'existence de la convention collective compte tenu de ses lettres, de son grief et de sa plainte. Ainsi, le syndicat a démontré que l'article 2.01 stipule expressément que le syndicat a été accrédité par le Conseil canadien des relations du travail, le prédécesseur du CCRI.

[30] Le Conseil note que le plaignant était effectivement au courant de la convention collective puisque sa lettre en date du 3 avril 2001, son grief en date du 4 avril 2001, sa lettre du 3 juin 2002 et sa plainte du 6 janvier 2003, font tous référence à la

section 2.01 of the collective agreement, Mr. Gagné could easily have determined the correct board before which to file his complaint. However, even if the complainant had sent his complaint to the Board on October 15, 2002, the prescribed limitation period would already have expired.

[31] The decision in *Windfield Porter*, *supra*, addresses a situation akin to the present one. It states that the burden of proof in such a situation rests with the person who seeks to assert a right:

> [23] On his complaint form, Mr. Porter states that he became aware of the circumstances giving rise to the complaint on July 12, 2001. The Canada Council of Teamsters submits that July 12, 2001 is the date on which Mr. Porter was informed by the OLRB of his error. The Board observes that this situation is akin to that in *Ottawa-Carleton Regional Transit Commission*, *supra*, whereby the complainant discovered the existence of section 37 of the *Code*. In that case, the Board did not consider those circumstances appropriate to give the complainant the benefit of the doubt. The Board is also of the view that this is not a matter similar to *Michel Bisson*, *supra*, where Mr. Porter could have had no knowledge that the CIRB was the proper forum, particularly since section 2.01 of the collective agreement specifically mentions that the bargaining agent's certificate was issued by the Canada Labour Relations Board.
>
> ...
>
> [25] **The burden of proving due diligence, such that the Board should intervene, is on the party that seeks to assert its rights**. By not providing any explanation as to why he was unable to file his complaint within the prescribed time limits provided in section 97(2) of the *Code*, Mr. Porter was negligent in exercising his rights; therefore, it is inappropriate for the Board to exercise its discretion.
>
> (pages 9-10; and 55-56; emphasis added)

[32] Consequently, the Board is of the opinion that Mr. Gagné did not exercise due diligence in filing his complaint before the Board, and that he has not provided an explanation as to the time that elapsed from December 2, 2001, to January 6, 2002.

[33] The Board is of the opinion that Mr. Gagné's complaint is clearly untimely, and that he has provided no reason that would satisfy the Board that it should exercise its discretion to grant an extension. For these reasons, the complaint is dismissed.

convention collective. Ainsi, M. Gagné aurait pu facilement prendre connaissance du tribunal approprié pour déposer sa plainte en se référant à l'article 2.01 de la convention collective. Toutefois, même si le plaignant avait acheminé sa plainte au Conseil le 15 octobre 2002, le délai prescrit aurait tout de même été écoulé.

[31] Ainsi, la décision *Windfield Porter*, précitée, fait référence à une situation semblable à la présente et énonce que le fardeau de la preuve dans une telle situation appartient à la personne qui revendique un droit:

> [23] Sur son formulaire de plainte, M. Porter déclare qu'il a pris connaissance des circonstances donnant lieu à la plainte le 12 juillet 2001. ... Le Conseil canadien des Teamsters soutient que le 12 juillet 2001 est la date à laquelle M. Porter a été informé par la CRTO de son erreur. Le Conseil fait remarquer que cette situation est semblable à cette qui a donné lieu à l'affaire *Ottawa-Carleton Regional Transit Commission*, précitée, où le plaignant a découvert l'existence de l'article 37 du *Code*. Dans cette affaire, le Conseil n'a pas jugé que ces circonstances justifiaient d'accorder le bénéfice du doute au plaignant. Le Conseil est également d'avis que la présente affaire n'est pas semblable à l'affaire *Michel Bisson*, précitée, en ce qui concerne la question de savoir si M. Porter ait pu ignorer que le CCRI était le tribunal compétent, plus particulièrement compte tenu du fait que l'article 2.01 de la convention collective mentionne expressément que le certificat de l'agent négociateur a été délivré par le Conseil canadien des relations du travail.
>
> ...
>
> [25] **Le fardeau de prouver une diligence raisonnable justifiant l'intervention du Conseil incombe à la partie qui revendique un droit**. En omettant d'expliquer pourquoi il a été incapable de déposer sa plainte dans les délais prescrits au paragraphe 97(2) du *Code*, M. Porter a fait preuve de négligence dans l'exercice de ses droits; il ne convient donc pas que le Conseil exerce son pouvoir discrétionnaire.
>
> (pages 9-10; et 55-56; c'est nous qui soulignons)

[32] Ainsi, le Conseil est d'avis que M. Gagné n'a ni établi qu'il avait exercé une diligence raisonnable pour le dépôt de sa plainte devant le Conseil ni expliqué les raisons du délai écoulé entre le 2 décembre 2001 et le 6 janvier 2002.

[33] Le Conseil est d'avis que la plainte de M. Gagné a manifestement été déposée à l'extérieur des délais prévus que ce dernier n'a présenté aucune raison pour convaincre le Conseil d'exercer son pouvoir discrétionnaire pour accorder une prorogation de délai. Pour ces motifs, la plainte est rejetée.

[34] In order to provide a complete analysis, the Board has also considered the merits of the matter.

A - Merits of Complaint

[35] Section 37 of the *Code* provides as follows:

> 37. A trade union or representative of a trade union that is the bargaining agent for a bargaining unit shall not act in a manner that is arbitrary, discriminatory or in bad faith in the representation of any of the employees in the unit with respect to their rights under the collective agreement that is applicable to them.

[36] In *Canadian Merchant Service Guild* v. *Guy Gagnon et al.*, [1984] 1 S.C.R. 509, the Supreme Court of Canada established five factors that the Board must consider when called upon to apply section 37 of the *Code*:

> 1. The exclusive power conferred on a union to act as spokesman for the employees in a bargaining unit entails a corresponding obligation on the union to fairly represent all employees comprised in the unit.
>
> 2. When ... the right to take a grievance to arbitration is reserved to the union, the employee does not have an absolute right to arbitration and the union enjoys considerable discretion.
>
> 3. This discretion must be exercised in good faith, objectively and honestly, after a thorough study of the grievance and the case, taking into account the significance of the grievance and of its consequences for the employee on the one hand and the legitimate interests of the union on the other.
>
> 4. The union's decision must not be arbitrary, capricious, discriminatory or wrongful.
>
> 5. The representation by the union must be fair, genuine and not merely apparent, undertaken with integrity and competence, without serious or major negligence, and without hostility towards the employee.
>
> (page 527)

[37] The issue is whether the union acted in an arbitrary or discriminatory manner or in bad faith with respect to Mr. Gagné. Thus, the Board's role is to establish whether the union's conduct was reasonable in this instance, not to inquire as to whether its decision not to refer the grievance to arbitration was well-founded.

[38] The concept of arbitrariness is defined in the Board's decision in *John Presseault*, [2001] CIRB no. 138:

[34] Afin d'offrir une analyse complète, le Conseil s'est aussi penché sur le bien-fondé de l'affaire.

A - Le bien-fondé de la plainte

[35] L'article 37 du *Code* prévoit ce qui suit:

> 37. Il est interdit au syndicat, ainsi qu'à ses représentants, d'agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi à l'égard des employés de l'unité de négociation dans l'exercice des droits reconnus à ceux-ci par la convention collective.

[36] Dans l'affaire *Guilde de la marine marchande du Canada* c. *Guy Gagnon et autre*, [1984] 1 R.C.S. 509, la Cour suprême du Canada a énoncé cinq critères dont le Conseil doit tenir compte lorsqu'il est appelé à appliquer l'article 37 du *Code*:

> 1. Le pouvoir exclusif reconnu à un syndicat d'agir à titre de porte-parole des employés faisant partie d'une unité de négociation comporte en contrepartie l'obligation de la part du syndicat d'une juste représentation de tous les salariés compris dans l'unité.
>
> 2. Lorsque ... le droit de porter un grief à l'arbitrage est réservé au syndicat, le salarié n'a pas un droit absolu à l'arbitrage et le syndicat jouit d'une discrétion appréciable.
>
> 3. Cette discrétion doit être exercée de bonne foi, de façon objective et honnête, après une étude sérieuse du grief et du dossier, tout en tenant compte de l'importance du grief et des conséquences pour le salarié, d'une part, et des intérêts légitimes du syndicat d'autre part.
>
> 4. La décision du syndicat ne doit pas être arbitraire, capricieuse, discriminatoire, ni abusive.
>
> 5. La représentation par le syndicat doit être juste, réelle et non pas seulement apparente, faite avec intégrité et compétence, sans négligence grave ou majeure, et sans hostilité envers le salarié.
>
> (page 527)

[37] Il s'agit de déterminer si le syndicat a agi de façon arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi à l'égard de M. Gagné. Ainsi, le rôle du Conseil est d'établir si la conduite du syndicat était raisonnable en l'espèce et non de se pencher sur le bien-fondé de la décision du syndicat de ne pas renvoyer le grief à l'arbitrage.

[38] La notion de «manière arbitraire» est définie dans la décision du Conseil *John Presseault*, [2001] CCRI n° 138:

[38] ... Arbitrariness refers to actions of the union that have no objective or reasonable explanation, that put blind trust in the employer's arguments or that fail to determine whether the issues raised by its member have a factual or legal basis. ...

(page 12)

[39] In the Board's opinion, the union gave serious consideration to the complainant's file in this matter. It conducted an investigation, obtained two legal opinions, contacted Mr. Gagné sèveral times during the investigation, and waited for a decision to be rendered in an arbitration involving a situation akin to the complainant's before making a final decision as to whether to refer Mr.Gagné's grievance to arbitration.

[40] As for referring the grievance to arbitration, the Board wishes to emphasize that the right to arbitration is not absolute. Moreover, the union enjoys considerable discretion when the time comes either to abandon a grievance or to refer it to arbitration. In *Canadian Merchant Service Guild* v. *Guy Gagnon et al.*, *supra*, the Supreme Court of Canada held that a union is not in violation of its duty of fair representation if, after obtaining the complainant's full version of the facts, it relies on the reasonable legal opinion of a legal advisor.

[41] Thus, it is up to the complainant to satisfy the Board that the union behaved in a discriminatory or arbitrary manner or in bad faith (see *Yvonne Misiura*, *supra*).

[42] Based on the evidence and jurisprudence, the Board finds that the union did not contravene section 37 of the *Code*. The Board finds that the union was not acting in a discriminatory or arbitrary manner or in bad faith when it decided not to refer Mr. Gagné's grievance to arbitration.

[43] For these reasons, the complaint is dismissed.

CASES CITED

Canadian Merchant Service Guild v. *Guy Gagnon et al.*, [1984] 1 S.C.R. 509

Misiura (Yvonne), [2000] CIRB no. 63; and 59 CLRBR (2d) 305

Porter (Winfield), [2002] CIRB no. 176; and 81 CLRBR (2d) 48

[38] ... On dit d'un syndicat qu'il a agi de manière arbitraire quand il a pris des décisions qui ne sont ni objectives ni raisonnables, a fait siens d'emblée les arguments de l'employeur ou a omis de déterminer si les questions soulevées par le syndiqué sont fondées en droit ou s'appuient sur des faits...

(page 12)

[39] Dans le cas en l'espèce, le Conseil est d'avis que le syndicat a étudié le dossier du plaignant de façon sérieuse. Il a fait une enquête, il a obtenu deux avis juridiques, il a communiqué avec M. Gagné à plusieurs reprises lors de l'enquête, et il a attendu qu'une décision arbitrale soit rendue dans une situation similaire à celle du plaignant avant de se prononcer de façon définitive sur la question du renvoi du grief à l'arbitrage de M. Gagné.

[40] En ce qui a trait au renvoi du grief à l'arbitrage, le Conseil tient à souligner que le droit à l'arbitrage n'est pas un droit absolu. De plus, le syndicat détient un grand pouvoir discrétionnaire lorsqu'arrive le temps d'abandonner un grief ou de le renvoyer à l'arbitrage. Dans l'affaire *Guilde de la marine marchande du Canada* c. *Guy Gagnon et autre*, précitée, la Cour suprême du Canada a énoncé qu'un syndicat n'est pas en violation de son devoir de représentation juste si, après avoir été renseigné de tous les faits par le plaignant, il se fonde sur un avis juridique raisonnable rendu par un conseiller juridique.

[41] Ainsi, il incombe au plaignant de démontrer de façon convaincante que le syndicat s'est comporté de façon discriminatoire, arbitraire ou de mauvaise foi (voir *Yvonne Misiura*, précitée).

[42] Compte tenu de la preuve et de la jurisprudence, le Conseil est d'avis que le syndicat n'a pas violé l'article 37 du *Code*. Le Conseil estime que le syndicat n'a pas agi de façon discriminatoire, arbitraire, ni de mauvaise foi en prenant la décision de ne pas renvoyer le grief de M. Gagné à l'arbitrage.

[43] Pour ces motifs, la plainte est rejetée.

AFFAIRES CITÉES

Guilde de la marine marchande du Canada c. *Guy Gagnon et autres*, [1984] 1 R.C.S. 509

Misiura (Yvonne), [2000] CCRI n° 63; et 59 CLRBR (2d) 305

Porter (Winfield), [2002] CCRI n° 176; et 81 CLRBR (2d) 48

Presseault (John), [2001] CIRB no. 138

Teamsters, Local 931 c. *Courrier Purolator ltée (grief de Devalus)*, [2000] D.A.T.C. n° 383 (QL)

Teamsters, local 931 c. *Courrier Purolator ltée (grief de Gauthier)*, [2001] D.A.T.C. n° 607 (QL)

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 14(3)(c); 16.1, 16(m.1); 37; 97(1), 97(2)

Presseault (John), [2001] CCRI n° 138

Teamsters, Local 931 c. *Courrier Purolator ltée (grief de Devalus)*, [2000] D.A.T.C. n° 383 (QL)

Teamsters, local 931 c. *Courrier Purolator ltée (grief de Gauthier)*, [2001] D.A.T.C. n° 607 (QL)

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 14(3)c); 16.1, 16(m.1); 37; 97(1), 97(2)

CA1
-100
222

LIBRARY
NOV 30 2004
UNIVERSITY OF TORONTO

Government
Publications

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 5-03

Reasons for decision

United Transportation Union,
applicant,
and
Canadian Pacific Railway Company,
employer,

CITED AS: Canadian Pacific Railway Company

Board File: 23810-C

Decision no. 255
December 2, 2003

This is an application for certification pursuant to section 24 of the *Canada Labour Code, Part I.*

Certification - Representation vote - This is an application for certification filed by the applicant - Following a case management meeting, the Board granted the request to intervene in the matter to certain individuals and unions - The Board is of the view that a representation vote should be taken among the employees in the relevant bargaining unit to determine their wishes - The balloting shall be conducted on a ballot that will pose two questions and the ballot will indicate clearly that both questions must be answered - Following the counting of the ballots, the Board will determine the within application for certification.

The Board was composed of Mr. J. Paul Lordon, Q.C., Chairperson, sitting as a single member panel pursuant to section 14(3)(f) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*).

Appearances

Mr. Harold F. Caley, for the United Transportation Union;
Mr. Glen Wilson, Ms. Karen Fleming, and Mr. Jason Copping, for the Canadian Pacific Railway Company;
Mr. James L. Shields, for the International Brotherhood of Locomotive Engineers.

[1] The within matter came before the Canada Industrial Relations Board (the Board) in the form of an application for certification filed by the United

Motifs de décision

Travailleurs unis des transports,
requérants,
et
Compagnie de chemin de fer Canadien Pacifique,
employeur,

CITÉ: Compagnie de chemin de fer Canadien Pacifique

Dossier du Conseil: 23810-C

Décision n° 255
le 2 décembre 2003

Demande d'accréditation en vertu de l'article 24 du *Code canadien du travail, Partie I.*

Accréditation - Scrutin de représentation - Il s'agit d'une demande d'accréditation présentée par les requérants - À la suite d'une réunion de gestion des affaires, le Conseil a accordé le statut d'intervenant dans la présente affaire à certaines personnes et à certains syndicats - Le Conseil est d'avis qu'un scrutin de représentation est nécessaire pour déterminer les désirs des employés de l'unité de négociation en cause - Le bulletin de vote comportera deux questions et il sera clairement indiqué que les employés devront répondre aux deux questions - Après le dépouillement du scrutin, le Conseil statuera sur la demande d'accréditation dont il est saisi.

Le Conseil se composait de M[e] J. Paul Lordon, c.r., Président, siégeant seul en application de l'alinéa 14(3)f) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*).

Ont comparu

M[e] Harold F. Caley, pour les Travailleurs unis des transports;
M[es] Glen Wilson, Karen Fleming, et M. Jason Copping, pour la Compagnie de chemin de fer Canadien Pacifique;
M[e] James L. Shields, pour la Fraternité internationale des ingénieurs de locomotives.

[1] L'affaire dont le Conseil canadien des relations industrielles (le Conseil) est saisi en l'espèce résulte d'une demande d'accréditation présentée par les

Transportation Union (UTU or the applicant) on July 10, 2003. On that date, the application for certification of the UTU included certain recently signed membership cards and a proof of payment of $5.00 and, as well, membership cards signed some time ago together with evidence of the subsequent payment of union dues, as evidence of membership of employees in the applicant.

Travailleurs unis des transports (le TUT ou le requérant) le 10 juillet 2003. Le requérant y avait annexé des cartes de membre signées de récente date et une preuve de paiement de 5 $, ainsi que des cartes de membres signées depuis un certain temps et la preuve du paiement subséquent des cotisations syndicales.

[2] The described bargaining unit in the application for certification was "all running trades employees designated as locomotive engineer, conductor, baggageman, brakeman, car retarder operator, yardman, switchtender, yardmaster, assistant yardmaster, locomotive fireman (helper) working on the Canadian lines of Canadian Pacific Limited and its subsidiaries and leased lines."

[2] L'unité de négociation était définie comme suit dans la demande d'accréditation: «tous les employés itinérants désignés comme mécanicien de locomotive, chef de train, bagagiste, serre-freins, opérateur de freins de voie, agent de triage, aiguilleur, chef de triage, chef de triage adjoint, aide-mécanicien (aide) travaillant au Canada sur les lignes de la Compagnie de chemin de fer Canadien Pacifique et de ses filiales, ainsi que sur les lignes louées».

[3] It is common ground that the bargaining unit requested by the UTU is substantially the same as the bargaining unit that hitherto has been represented by the Canadian Council of Railway Operating Unions (CCROU). The bargaining unit description for the CCROU unit certified by the predecessor Canada Labour Relations Board (CLRB) on August 9, 1993, and since represented by the CCROU, described the relevant bargaining unit as follows: "all running trades employees designated as locomotive engineer, conductor, baggageman, brakeman, car retarder operator, yardman, switchtender, yardmaster, assistant yardmaster, locomotive fireman (helper) working on the Canadian lines of Canadian Pacific Limited and its subsidiaries and leased lines."

[3] Les parties s'entendent pour dire que l'unité de négociation visée par la demande du TUT est identique à celle que représente actuellement le Conseil canadien des syndicats opérationnels de chemins de fer (CCSOCF). L'unité de négociation pour laquelle le CCSOCF a été accrédité à titre d'agent négociateur par l'ancien Conseil canadien des relations du travail (CCRT) le 9 août 1993 est définie comme suit: «tous les employés itinérants de l'employeur désignés comme mécanicien, conducteur, bagagiste, serre-frein, opérateur de rails-freins, agent de triage, aiguilleur, chef de triage, chef de triage adjoint et aide-mécanicien travaillant pour les lignes canadiennes du Canadien Pacifique Limitée ainsi que pour ses filiales et lignes à bail».

[4] The letter accompanying the application for certification of July 10, 2003, indicated that the UTU is one of the constituent unions within the CCROU. The UTU based its application for certification on the fact that its membership evidence in support of the application indicated that the UTU represented in excess of 70% of the employees within the bargaining unit. On this basis, the UTU sought certification by the Board and argued that the case was one where it had been established that the applicant enjoyed membership support of an overwhelming majority of the employees in the bargaining unit.

[4] Dans la lettre jointe à la demande d'accréditation datée du 10 juillet 2003, il est indiqué que le TUT est l'un des syndicats constituants du CCSOCF. Au soutien de sa demande, le TUT fait valoir que la preuve d'adhésion annexée établit qu'il représente plus de 70 % des employés compris dans l'unité de négociation et qu'il jouit donc de l'appui de la majorité.

[5] An examination of the dates of the membership cards presented shows that the membership cards forwarded to the Board were signed at various times. Some cards were signed prior to the August 9, 1993 certification of the CCROU for the bargaining unit, and

[5] L'examen des cartes de membre envoyées au Conseil montre qu'elles ont été signées à divers moments, certaines avant que le CCSOCF devienne l'agent négociateur accrédité de l'unité de négociation le 9 août 1993, d'autres, au cours des dix années

some were signed during the subsequent ten-year period. These cards are supported by evidence of the monthly payment of dues to the UTU during the subsequent period. The application, as mentioned previously, also included a number of cards signed in the six month period immediately prior to the application for certification and included proof of payment of the $5.00 fee mentioned in section 31 of the *Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001* (the *2001 Regulations*).

[6] It is common ground between the parties that the application for certification was filed within the open period provided for in section 24(2) of the *Code*.

[7] However, the application for certification did not address the issue of the status of the UTU as one of the two constituent unions of the CCROU, a council of trade unions certified by the Board pursuant to the provisions of section 32 of the *Code*. The preamble of the certification order of August 9, 1993, indicates that the CCROU is in fact comprised of the UTU and one other union, the International Brotherhood of Locomotive Engineers (the BLE).

[8] Shortly after the application for certification of the UTU, on July 17, 2003, the Board not surprisingly received correspondence from counsel for the BLE indicating that the BLE had become aware of the UTU's application for certification, which if approved, would displace the CCROU as certified bargaining agent. The BLE indicated that as the only other constituent member of the CCROU, it represented the locomotive engineers at Canadian Pacific Railway Company (CP Rail) in accordance with the certification of the CCROU as bargaining agent and the provisions of the CCROU constitution. The letter of July 17, 2003 requested a copy of the UTU's application for certification.

[9] The BLE subsequently requested to intervene in the UTU's application for certification. Its request to intervene was on the basis that the BLE was the other constituent union of CCROU along with the UTU. The BLE's letter of August 5, 2003 argued that in effect the UTU was attempting to take over representation of those employees at CP Rail, who at the relevant time were members of the BLE without first withdrawing from the CCROU. It was indicated that the BLE wished to oppose the UTU's application for certification.

suivantes. Des documents montrent que les cotisations syndicales ont été versées chaque mois au TUT durant cette période. Il y avait aussi, comme on l'a mentionné précédemment, des cartes de membre qui avaient été signées dans les six mois précédant la demande d'accréditation ainsi que la preuve du paiement d'une somme de 5 $ en conformité avec l'article 31 du *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles* (le *Règlement de 2001*).

[6] Les parties s'entendent pour dire que la demande d'accréditation a été présentée durant la période prévue au paragraphe 24(2) du *Code*.

[7] Cependant, la demande d'accréditation est muette sur la question de statut du TUT en tant que syndicat constituant du CCSOCF, un regroupement de syndicats accrédité par le Conseil en vertu des dispositions de l'article 32 du *Code*. Le préambule de l'ordonnance d'accréditation du 9 août 1993 indique que le CCSOCF est en fait composé du TUT et d'un autre syndicat, la Fraternité internationale des ingénieurs de locomotives (la FIL).

[8] Peu de temps après avoir été saisi de la demande d'accréditation du TUT le 17 juillet 2003, le Conseil a reçu, comme il fallait s'y attendre, une lettre du procureur de la FIL indiquant que cette dernière avait été informée de la demande du TUT, laquelle, si elle était acceptée, aurait pour effet de déloger le CCSOCF comme agent négociateur accrédité. La FIL indiquait qu'en tant que seul autre membre constituant du CCSOCF, elle représentait les ingénieurs de locomotive employés par la Compagnie de chemin de fer Canadien Pacifique (CP Rail) en conformité avec l'ordonnance d'accréditation du CCSOCF à titre d'agent négociateur et les dispositions des statuts du CCSOCF. La FIL demandait aussi qu'on lui envoie une copie de la demande d'accréditation du TUT.

[9] La FIL a ensuite demandé au Conseil de lui accorder le statut d'intervenant relativement à la demande d'accréditation, au motif qu'elle est l'autre syndicat constituant du CCSOCF avec le TUT. Dans une lettre datée du 5 août 2003, la FIL soutient que le TUT cherchait en effet à la déloger comme représentant des employés de CP Rail qui étaient membres de la FIL durant les périodes pertinentes, sans se retirer d'abord du CCSOCF. Elle indique aussi vouloir contester la demande d'accréditation du TUT.

[10] The CCROU as well sought intervenor status in respect of the UTU's application for certification. On July 22, 2003, the Board indicated that as the official certified bargaining agent, the CCROU need not be accorded intervenor status since it is the official bargaining agent certified by the Board, its status was by implication that of a party to the process. The Board subsequently received a letter from the counsel who represents the BLE in the within matter purporting to be the response of the CCROU to the certification application.

[11] The letter of counsel purportedly on behalf of the CCROU, raised on behalf of the CCROU a preliminary issue regarding the authority or status of the applicant UTU to file the relevant application for certification. That letter argued that as of the date of the application for certification, the UTU and BLE had remained the constituent unions of the CCROU pursuant to article III(b) of the constitution of the CCROU, which granted to the Council exclusive authority to seek certification, engage in collective bargaining, conclude a collective agreement and administer such collective agreement. It was argued that the UTU had in fact passed a resolution in accordance with its own constitution vesting full authority to the CCROU to act on its behalf with regard to all matters pertaining to the relevant certification and collective bargaining.

[12] On the basis of the CCROU constitution it was argued that between the UTU, BLE, and CCROU, only the CCROU could file an application for certification for the bargaining unit described in the UTU's application and in the existing CCROU's certification.

[13] The CCROU's submission also suggested that the membership evidence submitted together with the application for certification of the UTU, had been obtained through misrepresentation to the employees and that the membership fee required by the Board's *2001 Regulations* had not in fact been collected.

[14] A letter subsequently filed with the Board by counsel for the UTU on August 6, 2003, challenged the authority of the counsel who had corresponded on behalf of the CCROU. It was suggested that that counsel was not properly authorized to act on behalf of the CCROU and it was suggested that the Board should not entertain the submissions and representations made by counsel in respect of the matters in issue. The letter of August 6, 2003 argued that the right of the UTU on behalf of the relevant employees to apply for

[10] Le CCSOCF a également demandé au Conseil de lui accorder le statut d'intervenant relativement à la demande d'accréditation. Le 22 juillet 2003, le Conseil a indiqué qu'il n'était pas nécessaire d'accorder le statut d'intervenant au CCSOCF car, étant l'agent négociateur officiellement accrédité par le Conseil, il était d'office partie à l'affaire. Le Conseil a ensuite reçu une lettre du procureur représentant la FIL en l'espèce qui se voulait prétendument la réponse du CCSOCF à la demande d'accréditation.

[11] Dans la prétendue réponse du CCSOCF, le procureur soulevait une question préliminaire pour le compte du CCSOCF concernant la qualité ou le statut du TUT pour présenter la demande d'accréditation en cause. Quand cette demande a été faite, soutenait-il, le TUT et la FIL étaient toujours les deux syndicats constituants du CCSOCF en vertu de l'article IIIb) des statuts du CCSOCF, qui lui reconnaît le pouvoir exclusif de présenter des demandes d'accréditation, d'entamer des négociations collectives, de conclure des conventions collectives et d'administrer celles-ci. Le procureur affirmait que le TUT avait en fait adopté une résolution en vertu de ses propres statuts accordant pleins pouvoirs au CCSOCF pour agir en son nom concernant toutes les questions ayant trait à l'accréditation et à la négociation collective.

[12] Invoquant les statuts du CCSOCF, le procureur faisait valoir qu'entre le TUT, la FIL et le CCSOCF, seul ce dernier était habilité à présenter une demande en vue de faire accréditer l'unité de négociation décrite dans la demande du TUT et dans l'ordonnance d'accréditation actuelle du CCSOCF.

[13] Le CCSOCF faisait également observer que la preuve d'adhésion jointe à la demande d'accréditation du TUT avait été obtenue en fournissant des renseignements trompeurs aux employés et que les droits d'adhésion exigés par le *Règlement de 2001* du Conseil n'avaient pas été perçus dans les faits.

[14] Dans une lettre en date du 6 août 2003, le procureur du TUT conteste la qualité pour agir du procureur ayant écrit au Conseil au nom du CCSOCF, soutenant qu'il n'est pas habilité à le représenter. Il demande au Conseil de ne pas tenir compte de ses observations et de son argumentation relativement aux questions en litige. Il fait également valoir que le droit du TUT de présenter une demande d'accréditation au nom des employés concernés durant la période prévue à cette fin, ne peut pas être nié, abandonné dans le cadre

certification in the open period of the collective agreement was not a right that could be negated, bargained away or otherwise denied to employees. It was suggested that the UTU application therefore had satisfied the requirements of the *Code* and the *2001 Regulations*, including the inclusion of sufficient membership evidence to merit certification by the Board.

[15] The Board then scheduled a pre-hearing teleconference to consider what process would be appropriate in order to determine the matters and issues in question.

[16] Following that teleconference, the Board scheduled a written process to be followed by an oral process and a case management meeting to consider the matters in issue and the structure and process of any further proceedings. The Board's letter of September 24, 2003 establishing the further written and oral process and case management meeting indicated the Board would resolve certain identified issues after the submissions of the parties in writing and their further oral submissions at the case management meeting. The Board also indicated that the submissions of two individuals who had requested status as intervenors in the matter would be considered at the case management meeting.

[17] The matters identified were as follows:

> 1. The request to intervene filed by Mr. James L. Shields as counsel for the Council of Railway Operating Unions, which request was filed on July 17, 2003, and the authority of Shields & Hunt to act on behalf of the Council. (See UTU letter of August 6, 2003)
>
> 2. The authority of the UTU to file for certification given its alleged participation in and delegation of authority to the Canadian Council of Railway Operating Unions, (CCROU). (See above letter of Mr. James L. Shields of July 17, 2003).
>
> 3. The request to intervene of Mr. Dale Dutchak filed Saturday, July 19, 2003 and matters raised therein.
>
> 4. The request to intervene of the Brotherhood of Locomotive Engineers (BLE) dated August 5, 2003.
>
> 5. If CCROU is granted intervenor status, the submissions of the CCROU dated August 5, 2003, arguing as a preliminary issue that the UTU does not have authority to file the Application for Certification for the bargaining unit described in paragraph 4 of its application for certification of July 10, 2003.
>
> 6. If CCROU is granted intervenor status, issues respecting its contestation of membership evidence.

de négociations collectives ou par ailleurs refusé aux employés. En conséquence, la demande du TUT satisfait aux conditions établies par le *Code* et le *Règlement de 2001*, notamment l'inclusion d'une preuve d'adhésion suffisante, pour justifier l'accréditation du requérant par le Conseil.

[15] Le Conseil a ensuite tenu une téléconférence préparatoire en vue de déterminer de quelle manière il conviendrait de procéder pour trancher les questions en litige.

[16] À l'issue de la téléconférence, le Conseil a écrit aux parties le 24 septembre 2003 pour les informer qu'il recevrait les observations écrites des parties avant de tenir une audience publique et une réunion de gestion des affaires pour examiner les questions en litige et définir l'organisation et le déroulement de toute instance ultérieure. Le Conseil indiquait aussi qu'il entendait régler certaines questions particulières après avoir reçu les observations écrites et entendu les arguments des parties durant la réunion de gestion des affaires. Il précisait aussi qu'il prévoyait prendre en considération, à cette même réunion, les observations de deux particuliers ayant demandé que leur soit accordé le statut d'intervenant.

[17] Les questions particulières étaient les suivantes:

> 1. La demande d'intervention de Me James L. Shields, à titre de représentant du Conseil canadien des syndicats opérationnels de chemins de fer, présentée le 17 juillet 2003, et la qualité de Shields & Hunt pour agir au nom du Conseil. (Voir la lettre du TUT datée du 6 août 2003).
>
> 2. La qualité du TUT pour présenter une demande d'accréditation vu sa prétendue participation au Conseil canadien des syndicats opérationnels de chemins de fer (CCSOCF) (Voir la lettre de Me James L. Shields datée du 17 juillet 2003 reproduite précédemment).
>
> 3. La demande d'intervention de M. Dale Dutchak datée du 19 juillet 2003 et les questions qu'elle soulève.
>
> 4. La demande d'intervention de la Fraternité des ingénieurs de locomotives (FIL) datée du 5 août 2003.
>
> 5. Si le CCSOCF obtient le statut d'intervenant, les observations du CCSOCF datées du 5 août 2003, contestant à titre préliminaire la qualité du TUT pour présenter une demande afin d'être reconnu comme l'agent négociateur de l'unité de négociation décrite au paragraphe 4 de sa demande d'accréditation datée du 10 juillet 2003.
>
> 6. Si le CCSOCF obtient le statut d'intervenant, les questions ayant trait à la preuve d'adhésion contestée.

7. The status of Mr. David F. Hughes in the present proceedings. While Board staff took the letter of Mr. Hughes as being a request to intervene, thus is unclear upon examination of a copy of his letter of July 29, 2003.

8. If status to intervene is granted to the CCROU, the description of the proposed bargaining unit.

[18] The Board requested in its letter of September 24, 2003, that all parties and individuals requesting to be intervenors file any further written submissions they deemed appropriate with the Board by Wednesday, October 1, 2003, and any submissions in reply from parties and requested intervenors by Monday, October 6, 2003.

[19] The Board indicated that following the receipt of such correspondence it would determine such issues as soon as possible and set the remaining issues for consideration at the scheduled oral proceedings and case management meeting.

[20] Following receipt of the relevant submissions, the Board then indicated on October 10, 2003 as follows:

This letter responds to the submissions of the parties following the Board's letter of September 24, 2003. The Board has considered the submissions of the parties and will deal with each of the issues raised in turn.

1. The Board is not yet in a position to determine the Canadian Council of Operating Unions (CCROU) request to intervene filed by Mr. James L. Shields, in view of the challenge to his authority to do so filed by the United Transportation Union (UTU).

The Board will consider this and the other issues identified below at next week's oral case conference proceedings.

2. The Board is of the tentative view upon consideration of section 32 of the *Code*, in particular 32(3), that the membership evidence submitted by the UTU in its application for certification may also be evidence of membership in the CCROU, lacking some evidence of withdrawal by the UTU from that organization, a modification of the certification order or, of a withdrawal by the UTU of its delegation of authority to CCROU. In the circumstances, the Board will consider any evidence or submissions relevant to this point on October 15 and 16, 2003.

3. Mr. Dale Dutchak is granted intervenor status and may participate in the October 15 and 16 proceedings in person or, if by telephone, to make limited submissions.

7. Le statut de M. David F. Hughes dans la présente instance. Bien que le personnel du Conseil ait considéré la lettre de M. Hughes comme une demande d'intervention, l'examen d'une copie de sa lettre datée du 29 juillet 2003 soulève certains doutes à cet égard.

8. Si le statut d'intervenant est accordé au CCSOCF, la description de l'unité de négociation proposée.

(traduction)

[18] Dans sa lettre datée du 24 septembre 2003, le Conseil informe les parties et les particuliers désireux d'obtenir le statut d'intervenant qu'ils ont jusqu'au mercredi 1er octobre 2003 pour présenter les observations supplémentaires qu'ils jugent nécessaires, et jusqu'au lundi 6 octobre 2003 pour communiquer ultérieurement leurs réponses, s'il y a lieu.

[19] Le Conseil a indiqué qu'après réception de cette correspondance, il entendait statuer sur ces questions dans les plus brefs délais et se pencher sur les autres questions à l'audience et durant la réunion de gestion des affaires à venir.

[20] Après avoir reçu les observations pertinentes, le Conseil a indiqué ce qui suit le 10 octobre 2003:

La présente fait suite aux observations reçues des parties en réponse à la lettre datée du 24 septembre 2003 du Conseil. Ayant examiné ces observations, le Conseil entend statuer sur chacune des questions soulevées à tour de rôle.

1. Le Conseil n'est pas encore en mesure de statuer sur la demande d'intervention du Conseil canadien des syndicats opérationnels de chemins de fer (CCSOCF) présentée par Me James L. Shields, vu que le TUT (Travailleurs unis des transports) a contesté sa qualité pour agir à cet égard.

Le Conseil entend se pencher sur cette question et celles qui sont décrites ci-après à l'audience prévue la semaine prochaine.

2. Le Conseil croit à première vue, après examen de l'article 32 du *Code*, notamment du paragraphe 32(3), que la preuve d'adhésion soumise par le TUT au soutien de sa demande d'accréditation pourrait également être une preuve d'adhésion au CCSOCF, en l'absence de preuve du retrait du TUT de cette organisation, d'une modification de l'ordonnance d'accréditation ou de la révocation de la délégation de pouvoir accordée au CCSOCF. Dans les circonstances, le Conseil prendra en considération les éléments de preuve ou les observations des parties, le cas échéant, sur ce point les 15 et 16 octobre 2003.

3. Le Conseil accorde le statut d'intervenant à M. Dale Dutchak, qui est dès lors autorisé à prendre part à l'audience des 15 et 16 octobre en personne ou, s'il le fait par téléphone, à présenter des observations limitées.

4. The Brotherhood of Locomotive Engineers (the BLE) is granted full intervenor status given its obvious interest in the subject matter of the proceedings.

5. Although the CCROU is not granted full intervenor status as yet, pending proceedings, the issues raised respecting the UTU authority to file for certification raise jurisdictional issues which will be considered on October 15 and 16.

6. The status of membership evidence, on the submissions now before the Board, must receive attention, irrespective of the status of the CCROU.

7. Mr. David F. Hughes is granted intervenor status on the same basis as Mr. Dale Dutchak.

8. The description of the proposed bargaining unit appears to be common ground.This issue will be explored further if disagreement exists.

The Board case conference will therefore consider:

1. The status of the CCROU and appropriate measures to resolve questions relating to it.

2. The status of the UTU as a member union of the CCROU and the steps which it must take to withdraw from the CCROU, if it so wishes.

3. The submissions, if any, of Mr. Dutchak and Mr. David F. Hughes.

4. The steps required for the UTU's application for certification to be appropriately considered.

5. The bargaining unit description.

6. Whether in the circumstances some form of a representation vote to determine the representation of the bargaining unit might be appropriate.

7. What other practical steps would be required to allow the matters in issue to be resolved within the framework of the *Code*.

8. For certainty, the CCROU request to intervene.

The Board will hear the parties on the above issues at the Board's office located at 1 Front Street West, 5th Floor of the East Tower, (Yonge Court), Suite 5400, Toronto, Ontario.The hearing will begin at 9:30 a.m. on October 15.

4. Le Conseil accorde le statut d'intervenant à la Fraternité internationale des ingénieurs de locomotives (la FIL) vu son intérêt évident dans l'affaire qui nous occupe.

5. Même si le CCSOCF n'a pas encore obtenu pour l'instant le statut d'intervenant, les questions concernant la qualité du TUT pour présenter une demande d'accréditation soulèvent des questions constitutionnelles qui seront examinées les 15 et 16 octobre.

6. La question de la preuve d'adhésion soulevée dans les observations présentées au Conseil, se doit d'être examinée, peu importe le statut du CCSOCF.

7. Le Conseil accorde le statut d'intervenant à M. David F. Hughes aux mêmes conditions que celles qui s'appliquent à M. Dale Dutchak.

8. La description de l'unité de négociation proposée semble faire l'unanimité. Cette question sera examinée plus longuement s'il y a désaccord.

Le Conseil se penchera dès lors sur les questions suivantes à l'audience:

1. Le statut du CCSOCF et les mesures à prendre pour statuer sur les questions pertinentes.

2. Le statut du TUT comme syndicat constituant du CCSOCF et les mesures qu'il doit prendre pour se retirer du CCSOCF, si tel est son désir.

3. Les observations, le cas échéant, de MM. Dutchak et David F. Hughes.

4. Les mesures requises pour que le Conseil se penche de façon appropriée sur la demande d'accréditation du TUT.

5. La description de l'unité de négociation.

6. La question de savoir si, eu égard aux circonstances, il y a lieu d'ordonner la tenue d'un scrutin de représentation quelconque pour déterminer qui représentera l'unité de négociation.

7. Les autres mesures concrètes qu'il faudrait prendre pour que les questions en litige puissent être réglées en conformité avec les dispositions du *Code*.

8. Par souci de commodité, la demande d'intervention du CCSOCF.

Le Conseil entendra les arguments des parties sur les questions décrites ci-dessus à ses bureaux situés au 1, rue Front Ouest, 5e étage de la tour est (Yonge Court), bureau 5400, Toronto (Ontario). L'audience commencera à 9 h 30 le 15 octobre.

(traduction)

[21] At the October 15, 2003 case conference, after hearing further from all of the parties and the intervenors, it became apparent that serious issues might arise with respect to the determination of the true wishes of those individuals who were members of the

[21] À l'audience du 15 octobre 2003, après avoir entendu les arguments supplémentaires des parties et des intervenants, il est devenu manifeste que la détermination des désirs véritables des employés qui sont membres du TUT ou de la FIL et qui avaient

UTU or of the BLE and who had joined those organizations during the period when those two organizations were certified to represent the relevant bargaining unit as a council of trade unions, the CCROU. While it is the case that the relevant employees generally were members of either the BLE or the UTU, the possibility arose that many of them may have wished to be represented by the UTU or the BLE only in the circumstance obtained at the time of their membership, that is that these bargaining agents represented them as part of the CCROU, a council of trade unions certified pursuant to the provisions of section 32 of the *Code*.

[22] Concerns also arose in respect of the situation of employee members of the individual unions who by virtue of the provisions of the section 32(3) of the *Code* are deemed to be members of the CCROU, the certified bargaining agent. The *Code* would deem all employees now seeking certification for the UTU as a separate union to be members of the CCROU if the text of the *Code* were applied strictly. It can therefore be argued that unless the UTU withdrew from the CCROU, it would never be possible to obtain majority support in preference to the CCROU. In such circumstances, it might quite properly be argued that the UTU might only apply for certification after it had withdrawn from the CCROU. However, given that such a step, in view of the obvious wish of the UTU to act separately from the CCROU would only be a formality, and given the obvious importance that the matters in issue be quickly resolved, the Board is of the view that the requirement for a withdrawal has in a practical sense been met by the filing of a separate and competing application for certification.

[23] Therefore, after carefully considering the submissions of the individual intervenors, Mr. Dale Dutchak and Mr. David F. Hughes, and those of the BLE and the UTU, as well as those of the employer, it became apparent that, as signaled by the Board in its letter of September 10, 2003, some form of representation vote to determine the wishes of the employees in the circumstances would be required. By directly holding a representation vote, the application might be determined in accordance with the wishes of employees and without undue delay and regard to technicalities, in keeping with the provisions of section 114 of the *Code*. The parties and intervenors generally supported such a resolution by vote, without being in agreement on its details.

adhéré à ces organisations syndicales durant la période où elles étaient habilitées à représenter l'unité de négociation pertinente en tant que groupement syndical, le CCSOCF, était susceptible de soulever des questions épineuses. S'il est vrai que les employés concernés étaient membres du TUT ou de la FIL, il n'est pas impossible qu'un grand nombre veuille être représenté seulement dans le cadre établi au moment de leur adhésion, c'est-à-dire dans la mesure où leurs intérêts étaient défendus par le CCSOCF, un regroupement de syndicats ayant été accrédité en vertu de l'article 32 du *Code*.

[22] On s'est également interrogé sur la situation des employés appartenant à chacun des deux syndicats qui, en vertu des dispositions du paragraphe 32(3) du *Code*, sont réputés être membres du CCSOCF, l'agent négociateur accrédité. Si le libellé du *Code* est appliqué à la lettre, tous les employés voulant que le TUT soit accrédité à titre d'agent négociateur distinct seraient réputés être membres du CCSOCF. On peut dès lors affirmer que, à moins de se retirer du CCSOCF, le TUT ne pourra jamais obtenir l'appui de la majorité de préférence au CCSOCF. Dans une situation comme celle-là, on pourrait fort bien faire valoir qu'il faudrait d'abord que le TUT se retire du CCSOCF pour présenter une demande d'accréditation. Cependant, étant donné qu'une telle démarche, eu égard au désir manifeste du TUT de faire bande à part, ne serait qu'une formalité, et étant donné l'importance manifeste de régler les questions en litige rapidement, le Conseil est d'avis que la condition préalable du retrait a été remplie quand le TUT a présenté une demande d'accréditation concurrente et distincte.

[23] Dès lors, après avoir examiné attentivement les observations de chacun des particuliers ayant obtenu le statut d'intervenant, c'est-à-dire MM. Dale Dutchak et David F. Hughes, ainsi que celles de la FIL, du TUT et de l'employeur, il est devenu manifeste, ainsi que le Conseil l'a fait observer dans sa lettre du 10 septembre 2003, qu'un scrutin quelconque de représentation allait être nécessaire pour déterminer les désirs des employés. En tenant un scrutin de représentation, le Conseil pourrait se prononcer sur la demande en tenant compte des désirs des employés sans perdre de temps et en faisant abstraction des points de détail, en conformité avec les dispositions de l'article 114 du *Code*. Les parties et les intervenants souscrivaient généralement à l'idée de régler les questions par un scrutin même s'ils ne s'entendaient pas sur les détails.

[24] While the UTU argued that such a vote should provide a choice to the employees between the UTU versus the CCROU or, as an alternative, the UTU versus the BLE, the BLE did not agree. It was suggested by counsel for the BLE that a more complex ballot, which first asked the employees if they wished to continue to be represented by the CCROU, might be more appropriate. It was suggested by counsel for the BLE that such a question could be followed, if necessary, by a vote to determine whether the employees, if they did not wish to be represented by the CCROU, wished to be represented by either the BLE or the UTU.

[24] Le TUT a fait valoir que le scrutin devait permettre aux employés de choisir entre le TUT ou le CCSOCF ou, subsidiairement, entre le TUT et la FIL, mais la FIL ne partageait pas ce point de vue. Selon son procureur, il vaudrait peut-être mieux concevoir un bulletin plus complexe dans lequel on demanderait d'abord aux employés s'ils veulent continuer d'être représentés par le CCSOCF. Dans la négative, on pourrait ensuite leur demander d'indiquer s'ils veulent être représentés par la FIL ou par le TUT.

[25] It should be noted that both bargaining agents, the BLE and the UTU, agreed at the case management meeting that it was not necessary for the Board to decide the issues in dispute respecting the proper authority to represent the CCROU in these proceedings, if a direct representation vote was to be held to determine the true wishes of the employees.

[25] Il convient de noter que les deux agents négociateurs, c'est-à-dire la FIL et le TUT, ont convenu lors de la réunion de gestion des affaires, qu'il n'était pas nécessaire que le Conseil statue sur les questions en litige concernant qui était habilité à représenter le CCSOCF dans le cadre de l'affaire qui nous occupe si un scrutin de représentation est tenu pour connaître les véritables désirs de employés.

[26] In addition, the parties, including both bargaining agents, the UTU, the BLE, and the employer, were in agreement with respect to the appropriateness of the bargaining unit description posed by the UTU (that in respect of which the CCROU was the incumbent bargaining agent).

[26] En outre, les parties, c'est-à-dire les deux agents négociateurs, le TUT, la FIL et l'employeur partageaient le même point de vue pour ce qui est de l'habileté à négocier collectivement de l'unité de négociation décrite par le TUT (dont le CCSOCF était l'agent négociateur officiel).

[27] In the circumstances, therefore, it became evident to the Board that the issues before it would most directly and effectively be resolved if a representation vote was held in order to clarify the matters in issue and determine the true wishes of the employees in respect of the application for certification before it. Pursuant to section 29(1) of the *Code*, the Board is of the view that a representation vote should now be taken among the employees in the relevant bargaining unit to determine their wishes. In the circumstances, employees within the CCROU bargaining unit on July 10, 2003, the date of the application for certification, and still employed should be eligible to vote. It is the Board's view that the representation vote required will most accurately determine the wishes of the employees if it is set out in the form and according to the process specified herein.

[27] Dès lors, eu égard aux circonstances, il est devenu manifeste que les questions dont le Conseil était saisi seraient réglées de manière beaucoup plus directe et efficace s'il y avait un scrutin de représentation pour tirer les questions au clair et déterminer les véritables désirs des employés aux fins de la demande d'accréditation. En vertu du paragraphe 29(1) du *Code*, le Conseil est d'avis qu'il y a maintenant lieu de tenir un scrutin de représentation parmi les employés qui sont membres de l'unité de négociation concernée afin de déterminer leurs désirs. Dans les circonstances, les employés compris dans l'unité de négociation représentée par le CCSOCF en date du 10 juillet 2003, jour de présentation de la demande d'accréditation, qui sont toujours en poste devraient être habiles à voter. Le Conseil est d'avis que le scrutin requis permettra de déterminer les désirs des employés avec la plus grande exactitude s'il est tenu de la manière décrite ci-après.

[28] The vote will be held by a process to be conducted commencing on December 17, 2003, and concluding on January 30, 2004. The returning officers responsible for the conduct of the vote will be the Board's Regional

[28] La tenue du scrutin commencera le 17 décembre 2003 et se terminera le 30 janvier 2004. Les directeurs de scrutin seront M. Pierre Sioui Thivierge, directeur régional du Conseil dans la région de la capitale

Director for the National Capital Region, Mr. Pierre Sioui Thivierge, and the Board's Executive Director, Mr. Akivah Starkman.

[29] The balloting shall be conducted on a ballot that will pose two questions. The ballot will indicate clearly that both questions must be answered.

[30] The first question will be: "Do you wish to choose a bargaining agent other than the Council of Canadian Railway Operating Unions to represent you ?" Yes ☐ / No ☐.

[31] The second question will be: "If a majority of employees in the bargaining unit no longer wish to be represented by the Canadian Council of Railway Operating Unions, do you wish to be represented by the BLE or by the UTU?" BLE ☐ / UTU ☐.

[32] Following the counting of the ballots the Board will determine the within application for certification.

[33] For certainty, the Board retains jurisdiction over the matters in issue until their final resolution.

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 24, 24(2); 29(1); 32, 32(3); 114

nationale, et M. Akivah Starkman, directeur exécutif du Conseil.

[29] Le bulletin de vote comportera deux questions. Il sera clairement indiqué que les employés devront répondre aux deux questions.

[30] La première question sera la suivante: «Désirez-vous choisir un agent négociateur autre que le Conseil canadien des syndicats opérationnels de chemins de fer?» Oui ☐ / Non ☐.

[31] La seconde question sera la suivante: «Si une majorité d'employés dans l'unité de négociation ne souhaite plus être représentée par le Conseil canadien des syndicats opérationnels de chemins de fer, désirez-vous être représenté par la FIL ou par le TUT?» FIL ☐ / TUT ☐.

[32] Après le dépouillement du scrutin, le Conseil statuera sur la demande d'accréditation dont il est saisi.

[33] Pour plus de certitude, le Conseil demeure saisi de cette affaire jusqu'à ce que les questions en litige aient été réglées.

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 24, 24(2); 29(1); 32, 32(3); 114

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 5-03

Reasons for decision

Nick Pietrantonio,
applicant,
and
United Transportation Union,
respondent,
and
Canadian National Railway Company,
employer.

CITED AS: Nick Pietrantonio

Board File: 23914-C

Decision no. 256
December 4, 2003

Application for reconsideration filed pursuant to section 18 of the *Canada Labour Code, Part I.*

Reconsideration - Section 18 - Natural justice - This is an application for reconsideration filed by the applicant pursuant to section 18 of the *Code* - The Board, in a unanimous decision, dismissed the applicant's complaint against his union pursuant to section 37 of the *Code* - In this application for reconsideration, the applicant alleges that the initial panel erred in law in concluding that the complaint was untimely and further alleges that the initial panel erred in law in concluding that the union had not breached section 37 of the *Code* - The applicant also alleges that the Board breached its duty of procedural fairness by failing to provide adequate reasons - The Board is under no statutory duty to provide detailed reasons for every order it issues or decision it undertakes; however, the Federal Court of Appeal has determined that the Board is subject to some duty to provide written reasons - The reconsideration panel is of the view that the reasons provided in the decision under review are certainly adequate - It is not because the Board chooses not to hold a hearing or to limit its analysis to the essential points raised by a complaint that it has not considered all of the submissions of the parties - It is not for the reconsideration panel to reassess or to substitute its own assessment of the facts before the initial panel - The reconsideration panel finds that the applicant raises no new facts that would have caused the initial panel to arrive at a different conclusion, cites no errors of law or

Motifs de décision

Nick Pietrantonio,
requérant,
et
Travailleurs unis des transports,
intimé,
et
Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada,
employeur.

CITÉ: Nick Pietrantonio

Dossier du Conseil: 23914-C

Décision n° 256
le 4 décembre 2003

Demande de réexamen présentée en vertu de l'article 18 du *Code canadien du travail, Partie I.*

Réexamen - Article 18 - Justice naturelle - Il s'agit d'une demande de réexamen présentée par le requérant en vertu de l'article 18 du *Code* - Dans une décision unanime, le Conseil a rejeté la plainte déposée par le requérant contre son syndicat en vertu de l'article 37 du *Code* - Dans sa demande de réexamen, le requérant allègue que le banc initial a commis une erreur de droit lorsqu'il a conclu que la plainte était irrecevable et aussi lorsqu'il a conclu que le syndicat n'avait pas violé l'article 37 du *Code* - Le requérant soutient aussi que le Conseil a manqué à son obligation d'équité procédurale en ne fournissant pas de motifs suffisants - Le Conseil n'est aucunement tenu en vertu de la loi de fournir des motifs détaillés pour chacune de ses ordonnances ou de ses décisions; cependant, la Cour d'appel fédérale a statué que le Conseil est assujetti dans une certaine mesure à l'obligation de motiver ses décisions - Le banc de révision estime que les motifs exposés dans la décision examinée en l'espèce sont tout à fait suffisants - Le fait que le Conseil décide de rendre sa décision sans tenir d'audience ou de limiter son analyse aux points essentiels soulevés dans la plainte ne signifie pas qu'il n'a pas tenu compte de toutes les observations des parties - Il n'appartient pas au banc de révision d'apprécier à nouveau les faits qui ont été soumis au banc initial ou de substituer son appréciation à la sienne - Le banc de révision conclut que le requérant n'invoque aucun fait nouveau qui aurait amené le banc

policy, and raises no concerns respecting a failure by the original panel to respect a principle of natural justice - The applicant appears to be attempting to re-argue his case because he is not in agreement with the decision of the initial panel - Application dismissed.

initial à rendre une décision différente, ne met au jour aucune erreur de droit ou de principe ni ne soulève aucune préoccupation concernant le respect par le banc initial d'un principe de justice naturelle - Il semble que le requérant cherche à faire valoir son point de vue de nouveau parce qu'il n'accepte pas la décision du banc initial - Demande rejetée.

A reconsideration panel comprised of Mr. Edmund E. Tobin, Ms. Julie M. Durette and Ms. Louise Fecteau, Vice-Chairpersons, reviewed and considered the decision in *Nick Pietrantonio*, August 13, 2003 (CIRB LD 887). The present reconsideration application is filed by Nick Pietrantonio (the applicant) pursuant to section 18 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*).

Un banc de révision composé de M^e^ Edmund E. Tobin, Vice-président, ainsi que de M^es^ Julie M. Durette et Louise Fecteau, Vice-présidentes, a examiné la décision rendue dans l'affaire *Nick Pietrantonio*, 13 août 2003 (CCRI LD 887). La demande de réexamen dont le Conseil est saisi en l'espèce a été présentée par Nick Pietrantonio (le requérant) en vertu de l'article 18 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*).

Section 16.1 of the *Code* provides that the Board may decide any matter before it without holding an oral hearing. Having reviewed the parties' submissions, the Board is satisfied that the documents on file are sufficient to deal with the matter without holding an oral hearing.

L'article 16.1 du *Code* habilite le Conseil à statuer sur toute affaire ou toute question dont il est saisi sans tenir d'audience publique. Après avoir examiné les observations des parties, le Conseil est convaincu que les documents versés au dossier suffisent pour trancher l'affaire sans tenir d'audience.

Counsel of Record

Mr. David I. Conn, for Mr. Nick Pietrantonio;
Ms. Anne P. Cumming, for United Transportation Union;
Mr. J. Curtis McDonnell, for Canadian National Railway Company.

Procureurs inscrits au dossier

M^e^ David I. Conn, pour M. Nick Pietrantonio;
M^e^ Anne P. Cumming, pour les Travailleurs unis des transports;
M^e^ J. Curtis McDonnell, pour la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada.

These reasons for decision were written by Ms. Julie M. Durette, Vice-Chairperson.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M^e^ Julie M. Durette, Vice-présidente.

Background

[1] In the matter under reconsideration, the applicant filed a complaint against his union, the United Transportation Union (the union) pursuant to section 37 of the *Code*, alleging failure by the union in its duty of fair representation in not referring his grievance contesting incidents prior to his termination as well as his termination to arbitration.

Contexte

[1] Dans l'affaire qui nous occupe, le requérant a déposé contre son syndicat, les Travailleurs unis des transports (le syndicat), une plainte en vertu de l'article 37 du *Code*, dans laquelle il allègue que le syndicat a manqué à son devoir de représentation juste en refusant de renvoyer à l'arbitrage le grief qu'il avait présenté pour contester les incidents ayant mené à son congédiement ainsi que son congédiement proprement dit.

[2] The Board, in a unanimous decision, dismissed the complaint (see *Nick Pietrantonio*, *supra*). The initial panel first reviewed the timeliness of the applicant's complaint and concluded as follows:

[2] Dans une décision unanime, le Conseil a rejeté la plainte (voir *Nick Pietrantonio*, précitée). Le banc initial s'est d'abord penché sur la recevabilité de la plainte du requérant et a conclu ce qui suit:

Thus, for the complaint to be timely, the complainant's knowledge of the circumstances giving rise to the complaint for the purposes of section 97(2) must be within 90 days of filing his complaint. As the complaint was filed on September 13, 2002, the circumstances must have occurred sometime between June 12, 2002 and September 13, 2002. According to the facts set out earlier as part of his position, Mr. Pietrantonio became aware, or ought to have been aware of the circumstances giving rise to his complaint, that is, the union's refusal to pursue his grievance and its reasons for doing so, as early as January 3, 2002, the date of Mr. Beatty's letter to this effect. Thus, not only are the prior incidents leading to Mr. Pietrantonio's termination untimely, but his complaint about the union's actions related to his termination is untimely as well.

Just as in *David Coull*, *supra*, subsequent internal union procedures do not extend the time limits in this case, nor does each refusal by the union trigger new time limits. Even though the union is prepared to admit that the complaint may be timely with respect to the issue of termination, this is not an issue that can simply be waived by an agreement of the parties; it rather requires the Board's intervention.

(pages 8-9)

Donc, pour que la plainte ait été déposée dans les délais prescrits, la date à laquelle le plaignant a pris connaissance des circonstances qui ont donné lieu à la plainte aux fins de l'application du paragraphe 97(2) doit se situer dans les 90 jours qui précèdent le dépôt de sa plainte. La plainte ayant été déposée le 13 septembre 2002, les circonstances en question doivent avoir eu lieu entre le 12 juin et le 13 septembre 2002. D'après les faits exposés précédemment dans le cadre de sa position, M. Pietrantonio a pris connaissance ou aurait dû prendre connaissance des circonstances qui ont donné lieu à sa plainte, c'est-à-dire le refus du syndicat de donner suite à son grief et les raisons de son refus, dès le 3 janvier 2002, soit la date de la lettre de M. Beatty à cet effet. Donc, non seulement les incidents antérieurs qui ont mené au congédiement de M. Pietrantonio sont-ils en dehors des délais prescrits, mais sa plainte au sujet des actions du syndicat relativement à son congédiement se trouve elle aussi en dehors des délais prescrits.

Tout comme dans l'affaire *David Coull*, précitée, les procédures internes suivies ultérieurement par le syndicat n'ont pas pour effet de proroger les délais dans ce cas-ci, et chaque refus du syndicat ne fait pas courir à nouveau les délais. Même si le syndicat est disposé à admettre que la plainte pourrait respecter les délais en ce qui concerne la question du congédiement, il ne s'agit pas en l'espèce d'une obligation à laquelle les parties peuvent tout simplement renoncer sur entente. Le Conseil doit intervenir à cet égard.

(page 9)

[3] Notwithstanding its conclusion that the complaint was untimely, the initial panel reviewed the principles applicable in determining a complaint pursuant to section 37 and dismissed the complaint on its merits as well. To that effect, it concluded as follows:

In the present instance, the Board is of the view that the union carefully considered **the issues and consequences** concerning Mr. Pietrantonio's termination. In particular, the Board considered the report prepared by Mr. Beatty summarizing Mr. Pietrantonio's work history, the disciplinary incidents that led to his termination, Mr. Pietrantonio's position on each of these incidents, the probabilities of success at arbitration, and the general considerations with respect to the rest of the bargaining unit. While Mr. Beatty's report represents a particular point of view, it must be deemed, along with the correspondence addressed to Mr. Pietrantonio on January 3 and February 15, 2002 (reproduced earlier in this decision), as evidence that the union carefully considered his claims and made a reasoned decision in not going forward beyond filing the grievance.

(page 13; emphasis added)

[3] Même après avoir conclu que la plainte était irrecevable, le banc initial a passé en revue les principes applicables pour statuer sur une plainte fondée sur l'article 37 et a rejeté la plainte au fond également. À cet égard, il a fait observer ce qui suit:

Dans la présente affaire, le Conseil est d'avis que le syndicat a soigneusement examiné **les questions** soulevées par le congédiement de M. Pietrantonio **et les conséquences** en découlant. Plus particulièrement, le Conseil a examiné le rapport rédigé par M. Beatty, dans lequel sont résumés les antécédents professionnels de M. Pietrantonio, les incidents disciplinaires qui ont mené à son congédiement, la position de M. Pietrantonio sur chacun de ces incidents, les chances de succès d'un grief en arbitrage, et les facteurs généraux concernant le reste de l'unité de négociation. Bien qu'il fasse état d'un point de vue en particulier, le rapport de M. Beatty doit être réputé, ainsi que la correspondance adressée à M. Pietrantonio le 3 janvier et le 15 février 2002 (reproduite précédemment dans la présente décision) faire la preuve que le syndicat a soigneusement examiné les prétentions du plaignant et pris la décision éclairée de ne pas aller plus loin que le dépôt du grief.

(page 14; c'est nous qui soulignons)

[4] In his application for reconsideration, the applicant raises two factors for reconsideration. Firstly, he alleges that the initial panel erred in law in concluding that the complaint was untimely. Secondly, the applicant alleges that the initial panel erred in law in concluding that the union had not breached section 37 of the *Code*. In

[4] Le requérant soulève deux points dans sa demande de réexamen. Il allègue que le banc initial a commis une erreur de droit lorsqu'il a conclu, premièrement, que la plainte était irrecevable et, deuxièmement, que le syndicat n'avait pas violé l'article 37 du *Code*. À l'appui de ce second point, il affirme que l'examen par

support of this second ground, the applicant submits that the initial panel's review of the union's investigation was flawed and that the initial panel's reasons for its decision are inadequate and fail to indicate if the issues raised by the complaint were considered.

[5] It is important to note that the Board's reconsideration power is not intended to be an appeal process, nor is it meant to contest the outcome of the original panel's decision. Section 22 of the *Code* is clear that every decision of the Board is final. Thus, the grounds for reconsidering a decision of the Board are indeed limited. Section 44 of the *Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001* (the *Regulations*) provides the grounds for review, as follows:

> 44. The circumstances under which an application shall be made to the Board exercising its power of reconsideration under section 18 of the *Code* include the following:
>
> (a) the existence of facts that were not brought to the attention of the Board, that, had they been known before the Board rendered the decision or order under reconsideration, would likely have caused the Board to arrive at a different conclusion;
>
> (b) any error of law or policy that casts serious doubt on the interpretation of the *Code* by the Board;
>
> c) a failure of the Board to respect a principle of natural justice; and ...

[6] Section 44 is not new law, but an enunciation of the applicable principles applied by the Board in previous decisions, such as *Robert Adams*, [2001] CIRB no. 121; *Transport Morneau Inc. et al.*, [2001] CIRB no. 113; *TELUS Corporation*, [2000] CIRB no. 94; and 72 CLRBR (2d) 305; *George Cairns et al.*, [2000] CIRB no. 70; *Nav Canada et al.*, [2000] CIRB no. 88; and *Rogers Cablesystems Limited*, [1999] CIRB no. 32; and 2000 CLLC 220-017. In this regard, the Board may only exercise its jurisdiction to reconsider decisions in limited circumstances, such as those described above.

[7] With respect to the initial panel's decision in relation to the complaint being untimely, essentially, the applicant submits that there is no indication in the decision under review that the initial panel considered the union's delays, the union's failure to observe its

le banc initial de la recherche des faits effectuée par le syndicat comportait des lacunes et que les motifs de décision du banc initial sont insuffisants et omettent d'indiquer si les questions soulevées par le plaignant ont été examinées.

[5] Il convient de faire observer que la procédure de réexamen du Conseil ne se veut pas un recours en appel ni un moyen de contester l'issue de la décision du banc initial. L'article 22 du *Code* indique clairement que les décisions du Conseil sont définitives, ce qui signifie que les motifs qui peuvent être invoqués à l'appui d'une demande de réexamen sont limités. Ces motifs sont précisés à l'article 44 du *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles* (le *Règlement*), qui est libellé comme suit:

> 44. Les circonstances dans lesquelles une demande de réexamen peut être présentée au Conseil sur le fondement du pouvoir de réexamen que lui confère l'article 18 du *Code* comprennent les suivantes:
>
> a) la survenance de faits nouveaux qui, s'ils avaient été portés à la connaissance du Conseil avant que celui-ci ne rende la décision ou l'ordonnance faisant l'objet d'un réexamen, l'auraient vraisemblablement amené à une conclusion différente;
>
> b) la présence d'erreurs de droit ou de principe qui remettent véritablement en question l'interprétation du *Code* donnée par le Conseil;
>
> c) le non-respect par le Conseil d'un principe de justice naturelle...

[6] L'article 44 n'établit pas de nouveaux principes de droit; il ne fait qu'énoncer les principes que le Conseil a appliqués dans ses décisions antérieures, comme *Robert Adams*, [2001] CCRI n° 121; *Transport Morneau Inc. et autres*, [2001] CCRI n° 113; *TELUS Corporation*, [2000] CCRI n° 94; et 72 CLRBR (2d) 305; *George Cairns et autres*, [2000] CCRI n° 70; *Nav Canada et autres*, [2000] CCRI n° 88; et *Rogers Cablesystems Limited*, [1999] CCRI n° 32; et 2000 CLLC 220-017. À cet égard, le Conseil ne peut exercer sa compétence pour réexaminer des décisions que dans des circonstances limitées seulement, comme celles qui sont mentionnées ci-dessus.

[7] En ce qui concerne la décision du banc initial concernant l'irrecevabilité de la plainte, le requérant fait essentiellement valoir qu'elle ne contient aucune indication que le banc initial a tenu compte des délais non respectés par le syndicat, du défaut de ce dernier

own constitution or the critical job interest to the applicant as was argued in the initial complaint.

[8] As was correctly stated in the decision under review, the timeliness of a complaint goes to the jurisdiction of the Board to decide a matter. The possible violation of the union's constitution or the possible delays by the union during the ongoing internal levels of appeal available do not, in any way, change the time the applicant became aware, or ought to have been aware of the circumstances giving rise to his complaint and, consequently, the time limit under which the complaint should have been filed pursuant to the provisions of the *Code*. In addition, because the question of timeliness goes to the Board's jurisdiction to determine a matter, it is not only a question of evaluating the actual prejudice to the parties. That is why sound reasons must be advanced prior to the Board exercising its discretion to extend any time limit.

[9] To understand the importance of time delays established in the *Code*, it is useful to cite the following passage from the Board's decision in *Anil Kumar Luthra*, August 10, 2000 (CIRB LD 273):

> **The purpose of the ninety-day delay is to give some finality to matters since it is important in industrial relations to get on with life rather than leave matters open to the potential for litigation over a prolonged period of time.** (See *Dartmouth Cable TV Limited* (1991), 85 di 104; and 91 CLLC 16,043 (CLRB no. 874)).
>
> The Board has already ruled on a number of occasions on the time limits for filing a complaint. Two principals must be taken into consideration. First, the ninety-day time limit is calculated from the time the complainant learns that his or her union will not be referring his or her grievance to arbitration. An exchange of correspondence and objections does not interrupt the running of time in any way. Second, the filing of a second grievance concerning the same matters as the first, does not reopen the time limits under section 97(2). (See *David Coull* (1992), 89 di 64; and 17 CLRBR (2d) 301 (CLRB no. 957); and *Ronald K. J. Mah* (1991), 86 di 27 (CLRB no. 888)).
>
> Furthermore, the ninety-day limit for filing a complaint continues to run even if a complainant attempts, in good faith, to convince the union to change its position. (See *Clyde Pope* (1989), 77 di 68 (CLRB no. 735)).
>
> Time limits under section 97(2) are matters which have to be addressed as a pre-condition to the Board dealing with any complaint affected by these provisions of the *Code*, even if none of the parties addresses it. The Board may raise the issue

d'appliquer ses propres statuts ou des intérêts professionnels primordiaux du requérant, des arguments qui ont tous été invoqués dans la plainte initiale.

[8] Ainsi que le banc initial l'a fait observer avec justesse dans la décision qui fait l'objet du réexamen, la recevabilité d'une plainte touche la compétence du Conseil de statuer sur l'affaire. Le fait que le syndicat puisse avoir enfreint ses propres statuts ou avoir omis de respecter les délais établis dans le cadre de sa procédure interne d'appel n'a absolument aucune incidence sur le moment où le requérant a eu connaissance ou aurait dû avoir connaissance des circonstances donnant lieu à sa plainte et, par conséquent, sur le délai dans lequel il aurait dû la présenter conformément aux dispositions du *Code*. Au demeurant, comme la question de la recevabilité touche la compétence du Conseil de statuer sur une affaire, il ne s'agit pas seulement d'évaluer le préjudice subi par les parties dans les faits. C'est pour ces raisons qu'il est nécessaire d'invoquer des motifs valables pour que le Conseil puisse exercer son pouvoir discrétionnaire de prolonger tout délai imparti.

[9] Pour comprendre l'importance des délais établis par le *Code*, il convient de reproduire le passage suivant de la décision rendue dans l'affaire *Anil Kumar Luthra*, 10 août 2000 (CCRI LD 273):

> **Le délai de quatre-vingt-dix jours a été fixé pour permettre un règlement définitif des conflits parce qu'il est important dans les relations du travail de passer à autre chose au lieu d'entretenir la possibilité que des litiges durent sur de longues périodes** (voir *Dartmouth Cable TV Limited* (1991), 85 di 104; et 91 CLLC 16,043 (CCRT n° 874)).
>
> Le Conseil a déjà à plusieurs reprises rendu des décisions sur les délais pour déposer une plainte. Il faut tenir compte de deux principes. Premièrement, le délai de quatre-vingt-dix jours est calculé à partir de la date où le plaignant apprend que son syndicat ne renverra pas son grief à l'arbitrage. Un échange de correspondance ou l'expression d'un désaccord n'a nullement pour effet d'interrompre l'écoulement du délai. Deuxièmement, le dépôt d'un deuxième grief portant sur les mêmes questions que le premier ne ramène pas à zéro le délai prévu au paragraphe 97(2) (voir *David Coull* (1992), 89 di 64; et 17 CLRBR (2d) 301 (CCRT n° 957); et *Ronald K. J. Mah* (1991), 86 di 27 (CCRT n° 888)).
>
> De plus, le délai de quatre-vingt-dix jours pour le dépôt d'une plainte continue de s'écouler même si le plaignant tente de bonne foi de convaincre le syndicat de revenir sur sa décision (voir *Clyde Pope* (1989), 77 di 68 (CCRT n° 735)).
>
> Le délai prescrit par le paragraphe 97(2) doit être considéré comme une condition préalable pour que le Conseil puisse être saisi d'une plainte assujettie à cette disposition du *Code*, même si aucune des parties ne soulève la question. Le Conseil peut la

itself. (See *Gordon D'Eri* (1992), 89 di 211 (CLRB no. 969), at p. 213; and *David Coull*, supra)).

(pages 18-19; emphasis added)

[10] It is evident from the decision under review that the initial panel carefully reviewed the parties' submissions and the applicable principles and jurisprudence prior to concluding that the complaint was untimely.

[11] With respect to the merits of the complaint, the applicant argues that the initial panel's reasons for dismissing his complaint are inadequate because it is impossible to determine if it addressed all of the issues and submissions raised. In addition, the applicant submits that, since the decision under review was issued without a hearing, the parties were not able to direct the Board to the issues they considered to be crucial and, for that reason, it was necessary that the initial panel provide a full and frank analysis of all of the materials submitted with the complaint as well as the parties' written submissions.

[12] In relying on different decisions or authors on the obligation of tribunals to provide reasons for decisions, including the Supreme Court of Canada decision in *Baker* v. *Canada (Minister of Citizenship and Immigration)*, [1999] 2 S.C.R. 817, the applicant submits that, while the initial panel provided a detailed review of the submissions and case law and provided written reasons, it breached its duty of procedural fairness by failing to provide adequate reasons.

[13] The Board is under no statutory duty to provide detailed reasons for every order it issues or decision it undertakes. In *Canadian Arsenals Ltd.* v. *Canada Labour Relations Board*, [1979] 2 F.C. 393, the Federal Court of Appeal considered the argument that, by not issuing reasons, the Board placed its order beyond the supervision of the reviewing Court. The Federal Court of Appeal rejected this argument, holding as follows:

> This argument must also be dismissed. In the absence of legislative enactments to the contrary, courts of law are not required to give reasons for their decisions. The same rule applies to administrative or quasi-judicial bodies. The mere fact that an administrative body is subject to the supervisory power

soulever lui-même (voir *Gordon D'Eri* (1992), 89 di 211 (CCRT nº 969), à la p. 213; et *David Coull*, précitée).

(page 19; c'est nous qui soulignons)

[10] Il se dégage clairement de la décision qui fait l'objet du réexamen que le banc initial a soigneusement examiné les observations des parties ainsi que les principes et la jurisprudence applicables avant de conclure que la plainte était irrecevable.

[11] En ce qui concerne le bien-fondé de la plainte, le requérant soutient que les motifs invoqués par le banc initial pour rejeter sa plainte sont insuffisants parce qu'il est impossible de déterminer si toutes les questions et observations ont été prises en considération. Le requérant affirme aussi qu'étant donné que la décision a été rendue sans audience, les parties n'ont pas eu la possibilité d'attirer l'attention du Conseil sur les questions qu'elles considéraient comme cruciales et qu'il était dès lors nécessaire que le banc initial présente une analyse franche et complète de tous les documents soumis avec la plainte, ainsi que des observations écrites des parties.

[12] S'appuyant sur un certain nombre de décisions et d'auteurs faisant état de l'obligation des tribunaux de motiver leurs décisions, dont l'arrêt de la Cour suprême dans l'affaire *Baker* c. *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, [1999] 2 R.C.S. 817, le requérant soutient que, même si le banc initial a présenté une analyse détaillée des observations et de la jurisprudence et exposé ses motifs par écrit, il a manqué à son obligation d'équité procédurale en ne fournissant pas de motifs suffisants.

[13] Le Conseil n'est aucunement tenu en vertu de la loi de fournir des motifs détaillés pour chacune de ses ordonnances ou de ses décisions. Dans l'arrêt *Les Arsenaux Canadiens Ltée* c. *Conseil canadien des relations du travail*, [1979] 2 C.F. 393, la Cour d'appel fédérale a pris en considération l'argument selon lequel en ne motivant pas sa décision, le Conseil soustrayait son ordonnance au pouvoir de contrôle de la cour de révision. La Cour fédérale a rejeté cet argument en faisant observer ce qui suit:

> Ce moyen doit, lui aussi, être rejeté. Sauf dispositions législatives au contraire, les tribunaux judiciaires ne sont pas tenus de motiver leurs décisions. La même règle s'applique aux autorités administratives ou quasi judiciaires. Le seul fait qu'une autorité soit soumise au pouvoir de contrôle de la Cour

of the Federal Court of Appeal does not have the effect of placing that body under an obligation to give reasons for its decisions.

(pages 399-400)

[14] The Federal Court of Appeal confirmed in *Terminaux Portuaires du Québec Inc.* v. *C.U.P.E.* (1992), 93 D.L.R. (4th) 187; and 92 CLLC 14,034 that the Board is under no general duty to issue reasons. In this decision, the Board had, in fact, issued very brief reasons for its decision, but the employer argued that the reasons were insufficient to meet its duty in these particular circumstances. The Federal Court of Appeal rejected the argument that a common law duty to issue reasons, among other procedural requirements, could be imposed by the Court in the absence of statutory requirements:

> ... Realizing that neither the *Code* nor the case law imposes any particular duty on the Board regarding the conduct and procedure of its investigations, the holding of a hearing and giving reasons for its orders, counsel for the applicant argued that the Board's failure to do what it was not required to do but was authorized to do and should have done in the circumstances of the case at bar led it to exceed its jurisdiction.
>
> This proposition is untenable in fact and in law. The applicant is essentially inviting the court to impose requirements not imposed by the legislation and substitute its own discretion for that of the Board on the ground not that the latter erred in exercising it as it did, but that it erred in not exercising it as it could have done.
>
> (pages 193-194; and 12,212)

[15] The question of an administrative body's duty to give reasons has more recently been examined by the Supreme Court of Canada, and has been addressed within the context of the rules of natural justice. In *Baker* v. *Canada (Minister of Citizenship and Immigration)*, *supra*, the Supreme Court of Canada reviewed the case law developments and policy considerations surrounding the imposition of a duty to give reasons. The Supreme Court of Canada concluded that such a duty may be imposed in some circumstances:

> In my opinion, it is now appropriate to recognize that, in certain circumstances, the duty of procedural fairness will require the provision of a written explanation for a decision. The strong arguments demonstrating the advantages of written reasons suggest that, in cases such as this where the decision has important significance for the individual, when there is a

d'appel fédérale n'a pas pour conséquence d'assujettir cette autorité à l'obligation de motiver ses décisions.

(pages 399-400)

[14] La Cour d'appel fédérale a confirmé dans l'arrêt *Terminaux Portuaires du Québec Inc.* v. *C.U.P.E.* (1992), 93 D.L.R. (4th) 187; et 92 CLLC 14,034, que le Conseil n'est pas tenu de façon générale de motiver ses décisions. Dans cette affaire, le Conseil avait, de fait, motivé sa décision, quoique très succinctement, et l'employeur soutenait que ce n'était pas suffisant pour conclure qu'il s'était acquitté de son obligation dans les circonstances particulières de l'espèce. La Cour d'appel fédérale a rejeté l'argument selon lequel la Cour pouvait imposer, entre autres exigences procédurales, l'obligation en common law de motiver une décision pour pallier l'absence de disposition législative expresse:

> ... Conscient que le *Code*, et la jurisprudence, n'imposent au Conseil aucune obligation particulière relativement à la tenue et au mode de ses enquêtes, à la tenue d'une audition et à la motivation de ses ordonnances, le procureur de la requérante a fait valoir que le défaut du Conseil de faire ce qu'il n'est pas tenu de faire mais qu'il est autorisé à faire et qu'il aurait dû faire dans les circonstances de l'espèce, l'a mené à excéder sa compétence.
>
> Dans les faits et en droit, cette proposition est insoutenable. Le requérant invite ni plus ni moins la Cour à imposer des exigences que la loi n'impose pas et à substituer sa propre discrétion à celle du Conseil pour le motif non pas que ce dernier a erré en l'exerçant comme il l'a fait, mais qu'il a erré en ne l'exerçant pas comme il aurait pu le faire.
>
> (pages 193-194; et 12,212; traduction)

[15] La question de l'obligation qui incombe à un tribunal administratif de motiver ses décisions a été examinée récemment par la Cour suprême du Canada dans le contexte des règles de la justice naturelle. Dans l'arrêt *Baker* c. *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, précité, la Cour suprême du Canada a passé en revue la jurisprudence récente et les considérations de principe ayant trait à l'imposition d'une obligation de fournir des motifs de décision. La Cour suprême du Canada en est arrivée à la conclusion qu'une telle obligation pouvait être imposée dans certaines circonstances:

> À mon avis, il est maintenant approprié de reconnaître que, dans certaines circonstances, l'obligation d'équité procédurale requerra une explication écrite de la décision. Les solides arguments démontrant les avantages de motifs écrits indiquent que, dans des cas comme en l'espèce où la décision revêt une grande importance pour l'individu, dans des cas où il existe un

> statutory right of appeal, or in other circumstances, some form of reasons should be required. This requirement has been developing in the common law elsewhere. The circumstances of the case at bar, in my opinion, constitute one of the situations where reasons are necessary. The profound importance of an H & C decision to those affected, as with those at issue in *Orlowski*, *Cunningham*, and *Doody*, militates in favour of a requirement that reasons be provided. It would be unfair for a person subject to a decision such as this one which is so critical to their future not to be told why the result was reached.
>
> (page 848)

[16] The circumstances in which this duty will be imposed must be gauged on a case-by-case basis, and depend on the content of the duty of fairness in the particular case. The Federal Court of Appeal has applied the reasoning in *Baker* v. *Canada (Minister of Citizenship and Immigration)*, *supra*, to the Canada Industrial Relations Board and has determined that the Board is subject to some duty to provide written reasons. In *Marine Atlantic Inc.* v. *C.M.S.G.* (2000), 61 CLRBR (2d) 174; and 258 N.R. 112, the Federal Court of Appeal acknowledged that, after *Baker* v. *Canada (Minister of Citizenship and Immigration)*, *supra*, it is generally preferable for administrative bodies to issue reasons: "Based on the rationale outlined in *Baker*, while not required in every case, it will generally be a salutary practice for tribunals to provide reasons for their decisions" (see paragraph 4). However, in that case, the Court did not feel it necessary to determine whether reasons were required because the applicant employer had not requested reasons from the Board.

[17] In the matter under review, it is not argued that the initial panel did not give any reasons for its decision, but rather that the reasons were inadequate because the Board did not hold a hearing or did not include a detailed analysis of all of the parties' submissions. Pursuant to section 16.1 of the *Code*, the Board has the discretionary power to render decisions without a hearing. On that point, the Board stated as follows in *Johanne Lacelle*, [2002] CIRB no. 166; and 93 CLRBR (2d) 155:

> [10] Notably, the *Code* was amended in 1999 to provide the Board with the discretion to render a decision based solely on written submissions (section 16.1), thus clarifying the principle that written submissions may equally satisfy the requirement of

> droit d'appel prévu par la loi, ou dans d'autres circonstances, une forme quelconque de motifs écrits est requise. Cette exigence est apparue dans la common law ailleurs. Les circonstances de l'espèce, à mon avis, constituent l'une de ces situations où des motifs écrits sont nécessaires. L'importance cruciale d'une décision d'ordre humanitaire pour les personnes visées, comme celles dont il est question dans les arrêts *Orlowski*, *Cunningham* et *Doody*, milite en faveur de l'obligation de donner des motifs. Il serait injuste à l'égard d'une personne visée par une telle décision, si essentielle pour son avenir, de ne pas lui expliquer pourquoi elle a été prise.
>
> (page 848)

[16] Les circonstances dans lesquelles cette obligation est imposée doivent être évaluées en fonction des faits propres à l'espèce, en tenant compte de l'obligation d'équité jugée nécessaire dans l'affaire particulière. La Cour d'appel fédérale a appliqué les principes énoncés dans l'arrêt *Baker* c. *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, précité, au Conseil canadien des relations industrielles et a statué que celui-ci était assujetti dans une certaine mesure à l'obligation de motiver ses décisions. Dans l'arrêt *Marine Atlantic Inc.* c. *C.M.S.G.* (2000), 61 CLRBR (2d) 174; et 258 N.R. 112, la Cour d'appel fédérale a reconnu que, depuis l'arrêt *Baker* c. *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, précité, il est généralement préférable que les tribunaux administratifs motivent leurs décisions: «Suivant le raisonnement suivi dans l'arrêt *Baker* c. *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, précité, bien qu'ils n'y soient pas obligés dans tous les cas, les tribunaux administratifs devraient en règle générale adopter l'habitude salutaire de motiver leurs décisions» (traduction) (voir le paragraphe 4). Or, dans cet arrêt, la Cour n'a pas jugé nécessaire de déterminer s'il y avait lieu de fournir des motifs écrits parce que l'employeur (la demanderesse) n'avait pas demandé au Conseil de motiver sa décision.

[17] Dans l'affaire qui nous occupe, la position du requérant n'est pas que le banc initial n'a pas motivé sa décision, mais plutôt que ses motifs étaient insuffisants parce qu'il n'a pas tenu d'audience ni inclus une analyse détaillée de toutes les observations des parties. En vertu de l'article 16.1 du *Code*, le Conseil a le pouvoir discrétionnaire de rendre des décisions sans tenir d'audience. À ce propos, le Conseil fait observer ce qui suit dans l'affaire *Johanne Lacelle*, [2002] CCRI n° 166; et 93 CLRBR (2d) 155:

> [10] Il convient de préciser que le *Code* a été modifié en 1999 pour accorder au Conseil la latitude nécessaire pour trancher toute affaire dont il est saisi en s'appuyant uniquement sur les observations écrites des parties (article 16.1), indiquant ainsi

an opportunity to be heard. As an administrative tribunal, the Board is master of its own procedure, it has the discretion on a case-by-case basis to decide whether a particular matter warrants an oral hearing or whether the investigating officer's report and the documents on file are sufficient to deal with a matter. The Board's authority to decide solely on the basis of written material filed was affirmed in *NAV Canada* v. *International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228* (2001), 267 N.R. 125 (F.C.A.). It was stated in *Bill Hudema et al.* [2002], CIRB no. 154, that this principle also applies to reconsideration matters.

(pages 4; and 158; see also the recent Federal Court of Appeal decision in *Raymond et al.* v. *Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes* (2004), 318 N.R. 319 (F.C.A., no. A-686-02))

[18] The reconsideration panel is of the view that the reasons provided in the decision under review are certainly adequate in the present matter. It is not because the Board chooses not to hold a hearing or to limit its analysis to the essential points raised by a complaint that it has not considered all of the submissions of the parties. This was explained in *Johanne Lacelle*, *supra*, in the following terms:

[12] Nor is it because the Board does not restate all the complainant's allegations or repeat the minutiae of the facts that it has not considered them. Tellingly, 22 of the 31 pages of the original panel's decision are dedicated to recounting the facts and issues. While the applicant may not be in agreement with the panel's emphasis on the importance of certain facts or that it may have dismissed certain issues as either untimely or outside its jurisdiction, this interpretation does not constitute a misunderstanding of the evidence, nor is it a "miscarriage of justice" as submitted by the applicant.

[13] The original panel's decision was based on an evaluation of the evidence before it, including any written submissions, and on a review of the applicable law. As the trier of fact, it was then called upon to exercise its discretion according to the issues that are relevant to its decision. Consequently, it is not up to a reconsideration panel to substitute its own assessment of the facts already before the original panel or to refer the matter back to the original panel without some sound reasons for doing so. The applicant bears the onus of convincing the Board of what these reasons might be. If the applicant is unable to put forward serious reasons for setting aside the original panel's decision, it is unlikely to succeed in having the decision of the original panel overturned. Mere questions of fact are decidedly insufficient. It is in this sense that section 22(1) of the *Code* specifies that the Board's decisions are final: ...

(pages 5-6; and 159-160)

clairement que l'examen des observations écrites est aussi un moyen de satisfaire à l'obligation d'accorder aux parties la possibilité d'être entendues. En sa qualité de tribunal administratif, le Conseil est maître de sa procédure; il détermine, relativement à chaque affaire, si une question particulière nécessite la tenue d'une audience ou si le rapport de l'agent enquêteur et les documents versés au dossier suffisent pour trancher l'affaire. Le pouvoir du Conseil de rendre une décision en s'appuyant seulement sur les documents qui lui ont été soumis a été confirmé dans l'arrêt *NAV Canada* v. *International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228* (2001), 267 N.R. 125 (F.C.A.). Dans l'affaire *Bill Hudema et autres*, [2002] CCRI n° 154, il est précisé que ce principe s'applique également aux demandes de réexamen.

(pages 4; et 158; voir aussi la décision rendue récemment par la Cour d'appel fédérale dans l'affaire *Raymond et al.* v. *Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes* (2004), 318 N.R. 319 (C.A.F., n° A-686-02))

[18] Le banc de révision estime que les motifs exposés dans la décision examinée en l'espèce sont tout à fait suffisants. Le fait que le Conseil décide de rendre sa décision sans tenir d'audience ou de limiter son analyse aux points essentiels soulevés dans une plainte ne signifie pas qu'il n'a pas tenu compte de toutes les observations des parties, comme on peut le voir dans le passage suivant tiré de la décision rendue dans l'affaire *Johanne Lacelle*, précitée:

[12] Ce n'est pas non plus parce que le Conseil ne reprend pas toutes les allégations de la plaignante ou n'expose les faits dans les moindres détails qu'il faut en conclure qu'il ne tient pas compte de tous les éléments. À preuve, l'exposé des faits et des questions en litige occupe 22 pages de la décision du banc initial, qui en compte 31. Si la requérante trouve que le Conseil a accordé trop d'importance à certains facteurs au détriment d'autres qui lui semblaient plus pertinents, ou qu'elle s'insurge contre le fait qu'il a rejeté certaines questions qu'il jugeait irrecevables ou qui ne relevaient pas de sa compétence, il ne faut nullement y voir la preuve que le Conseil a mal apprécié la preuve ou qu'il y a eu «déni de justice», ainsi que le soutient la requérante.

[13] Le banc initial en est venu à sa décision après avoir apprécié la preuve qui lui a été soumise, dont les observations écrites, le cas échéant, et avoir passé en revue le droit applicable. En sa qualité de juge de faits, il a ensuite été appelé à exercer son pouvoir discrétionnaire en tenant compte des questions sur lesquelles il est habilité à se prononcer. En conséquence, il n'appartient pas à un banc de réexamen de substituer son appréciation des faits à celle du banc initial ou encore de lui renvoyer l'affaire pour nouvelle décision sans motifs valables. La requérante a le fardeau d'établir à la satisfaction du Conseil l'existence de tels motifs. Si la requérante est incapable d'invoquer des motifs convaincants d'infirmer la décision du banc initial, ses chances d'obtenir gain de cause sont à peu près inexistantes. Le Conseil ne saurait se limiter à de simples questions de fait. C'est dans cette optique que le paragraphe 22(1) du *Code* dispose que les décisions du Conseil sont définitives...

(pages 5-6; et 159-160)

[19] The reconsideration panel is of the view that the applicant is making the same arguments as submitted in his initial complaint before the panel under review. It also appears clear from the passage of the initial decision cited in paragraph 3 above that the initial panel found that the union did turn its mind to the substance of the grievance and carefully considered the issues and the consequences of the applicant's termination even if it did not, in its analysis, review in detail each submission or document relied on by the parties. In essence, the union was able to establish, to the satisfaction of the initial panel, the process it followed in its decision not to refer the grievance to arbitration and the initial panel did not find that process to be in violation of section 37 of the *Code*. It is not for the reconsideration panel to reassess or to substitute its own assessment of the facts before the initial panel.

[20] Consequently, the reconsideration panel finds that the applicant raises no new facts that would have caused the initial panel to arrive at a different conclusion, cites no errors of law or of policy, and raises no concerns respecting a failure by the original panel to respect a principle of natural justice. In short, the applicant appears to be attempting to re-argue his case because he is not in agreement with the decision of the initial panel.

[21] For the above reasons, the application for reconsideration is dismissed. This is a unanimous decision of the Board.

[19] Le banc de révision est d'avis que le requérant fait valoir des arguments identiques à ceux qu'il a invoqués au soutien de sa plainte initiale. Il se dégage aussi clairement du passage de la décision initiale reproduit au paragraphe 3 qui précède que le banc initial en est arrivé à la conclusion que le syndicat s'était penché sur le fond du grief et avait examiné attentivement les questions en litige ainsi que les conséquences du congédiement, même si, dans son analyse, il n'a pas examiné en détail chaque observation ou chaque document des parties. En substance, le syndicat a été capable de démontrer, à la satisfaction du banc initial, de quelle manière il en était arrivé à sa décision de ne pas renvoyer le grief à l'arbitrage et le banc initial a conclu que le processus n'était pas contraire à l'article 37 du *Code*. Il n'appartient pas au banc de révision d'apprécier à nouveau les faits qui ont été soumis au banc initial ou de substituer son appréciation à la sienne.

[20] En conséquence, le banc de révision conclut que le requérant n'invoque aucun fait nouveau qui aurait amené le banc initial à rendre une décision différente, ne met au jour aucune erreur de droit ou de principe ni ne soulève aucune préoccupation concernant le respect par le banc initial d'un principe de justice naturelle. Bref, il nous apparaît que le requérant cherche à faire valoir son point de vue de nouveau parce qu'il n'accepte pas la décision du banc initial.

[21] Pour les motifs exposés précédemment, la demande de réexamen est rejetée. Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

CASES CITED

Adams (Robert), [2001] CIRB no. 121

Baker v. *Canada (Minister of Citizenship and Immigration)*, [1999] 2 S.C.R. 817

Cairns (George) et al., [2000] CIRB no. 70

Canadian Arsenals Ltd. v. *Canada Labour Relations Board*, [1979] 2 F.C. 393

Lacelle (Johanne), [2002] CIRB no. 166; and 93 CLRBR (2d) 155

Luthra (Anil Kumar), August 10, 2000 (CIRB LD 273)

Marine Atlantic Inc. v. *C.M.S.G.* (2000), 61 CLRBR (2d) 174; and 258 N.R. 112 (F.C.A., no. A-106-99)

Nav Canada et al., [2000] CIRB no. 88

Pietrantonio (Nick), August 13, 2003 (CIRB LD 887)

AFFAIRES CITÉES

Adams (Robert), [2001] CCRI n° 121

Arsenaux Canadiens Ltée (Les) c. *Conseil canadien des relations du travail*, [1979] 2 C.F. 393

Baker c. *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, [1999] 2 R.C.S. 817

Cairns (George) et autres, [2000] CCRI n° 70

Lacelle (Johanne), [2002] CCRI n° 166; et 93 CLRBR (2d) 155

Luthra (Anil Kumar), 10 août 2000 (CCRI LD 273)

Marine Atlantic Inc. v. *C.M.S.G.* (2000), 61 CLRBR (2d) 174; et 258 N.R. 112 (C.A.F., n° A-106-99)

Nav Canada et autres, [2000] CCRI n° 88

Pietrantonio (Nick), 13 août 2003 (CCRI LD 887)

Raymond et al. v. *Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes* (2004), 318 N.R. 319 (F.C.A., no. A-686-02)

Rogers Cablesystems Limited, [1999] CIRB no. 32; and 2000 CLLC 220-017

TELUS Corporation, [2000] CIRB no. 94; and 72 CLRBR (2d) 305

Terminaux Portuaires du Québec Inc. v. *C.U.P.E.* (1992), 93 D.L.R. (4th) 187; and 92 CLLC 14,034 (F.C.A., no. A-178-91)

Transport Morneau Inc. et al., [2001] CIRB no. 113

STATUTES CITED

Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001, s. 44

Canada Labour Code, Part I, ss.16.1; 18; 22; 37; 97(2)

Raymond et al. v. *Syndicats des travailleurs et travailleuses des postes* (2004), 318 N.R. 319 (C.A.F., n° A-686-02)

Rogers Cablesystems Limited, [1999] CCRI n° 32; et 2000 CLLC 220-017

TELUS Corporation, [2000] CCRI n° 94; et 72 CLRBR (2d) 305

Terminaux Portuaires du Québec Inc. v. *C.U.P.E.* (1992), 93 D.L.R. (4th) 187; et 92 CLLC 14,034 (C.A.F., n° A-178-91)

Transport Morneau Inc. et autres, [2001] CCRI n° 113

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 16.1; 18; 22; 37; 97(2)

Règlement de 2001 du Conseil canadien des relations industrielles, art. 44

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 5-03

Reasons for decision

Norris Douglas et al.,
complainants,
and
Transportation Communications International Union,
respondent,
and
Canpar Transport Ltd.,
employer.

CITED AS: Norris Douglas et al.

Board File: 17929-C

Decision no. 257
December 17, 2003

Complaint filed pursuant to section 37 of the *Canada Labour Code, Part I.*

Duty of fair representation - Position abolished - Seniority - Benefits - Communication with members - Complaint filed by the complainants alleging that the respondent union is in breach of its duty of fair representation pursuant to section 37 of the *Code* for having failed to pursue their grievances - The complainants had received a notice from their employer indicating that their start/end time was being changed and that as a result of a provision of the collective agreement their positions had to be "rebulletined" and that the "Hub shift" on which they worked was abolished - Section 37 does not allow the Board to put itself in the place of a union to determine the merits of a grievance, nor to review a union decision as to whether the decision was a correct or a wrong one - The role of the Board is to examine the process followed by the union to ensure that it turned its mind to the matter and arrived at its decision in a manner devoid of discrimination, arbitrariness, or bad faith - The evidence discloses that the union considered the case of the "Hub shift" - The refusal to continue the "Hub" grievance therefore does not violate the *Code* - The decision whether or not to take a matter to arbitration is reserved to the discretion of the union - With respect to the grievance dealing with seniority and benefits, the evidence reveals that the union did not close this grievance until it was satisfied by inquiry that all of the former dockpersons whose positions had been

Motifs de décision

Norris Douglas et autres,
plaignants,
et
Syndicat international des transports communication,
intimé,
et
Canpar Transport Ltée,
employeur.

CITÉ: Norris Douglas et autres

Dossier du Conseil: 17929-C

Décision n° 257
le 17 décembre 2003

Plainte déposée en vertu de l'article 37 du *Code canadien du travail, Partie I.*

Devoir de représentation juste - Abolition de poste - Ancienneté - Avantages - Communication avec les membres - La plainte déposée par les plaignants allègue que le syndicat intimé a manqué au devoir de représentation juste auquel il est tenu en vertu de l'article 37 du *Code* en refusant de donner suite à leurs griefs - Les plaignants avaient reçu un avis de leur employeur leur indiquant que leurs heures d'arrivée et de départ étaient modifiées et que, conformément à la convention collective, leurs postes devaient être «affichés à nouveau» et que le «quart de travail mitoyen» était aboli - L'article 37 du *Code* ne permet pas au Conseil de se substituer au syndicat pour statuer sur le bien-fondé d'un grief ni d'analyser ses décisions pour déterminer si elles sont fondées - Le rôle du Conseil est plutôt d'examiner la manière de procéder du syndicat afin de s'assurer qu'il s'est penché sur l'objet du litige et en est arrivé à sa décision d'une manière qui n'est ni discriminatoire ni arbitraire ni entachée de mauvaise foi - La preuve indique que le syndicat s'est saisi de l'affaire du «quart de travail mitoyen» - Le refus de donner suite au grief relatif à l'abolition du «quart de travail mitoyen » ne constitue donc pas une violation du *Code* - La décision de renvoyer ou non un grief à l'arbitrage appartient exclusivement au syndicat - En ce qui concerne le grief relatif à l'ancienneté et au paiement des avantages, la preuve indique que le syndicat a abandonné ce grief seulement après avoir fait

abolished were in fact accumulating seniority and receiving benefits - The Board therefore cannot uphold the complaint - Section 37 of the *Code* was not violated.

enquête et acquis la conviction que tous les débardeurs dont les postes avaient été abolis continuaient d'accumuler de l'ancienneté et de recevoir des avantages - Compte tenu de ce qui précède, le Conseil ne peut pas accueillir la plainte - Il n'y a pas eu violation de l'article 37 du *Code*.

The Board was composed of Mr. J. Paul Lordon, Q.C., Chairperson. A hearing was held on June 21 and 22, 1999, and July 5, 1999, at Toronto, Ontario.

Le Conseil se composait de M[e] J. Paul Lordon, c.r., Président. Une audience a été tenue les 21 et 22 juin 1999, ainsi que le 5 juillet 1999, à Toronto (Ontario).

Appearances

Mr. Mark Hart, for the complainants;
Mr. Douglas J. Wray, for the Transportation Communications International Union;
Mr. Michael D. Failes, for Canpar Transport Ltd.

Ont comparu

M[e] Mark Hart, pour les plaignants;
M[e] Douglas J. Wray, pour le Syndicat international des transports communication;
M[e] Michael D. Failes, pour Canpar Transport Ltée.

These reasons for decision were written by Mr. J. Paul Lordon, Q.C., Chairperson.

Les motifs de la présente décision ont été rédigés par M[e] J. Paul Lordon, c.r., Président.

[1] This is a complaint filed by Messrs. Norris Douglas, Eglon Gordon, George Paul and Warrick Phidd (the complainants) alleging that their union, the Transportation Communications International Union (TCIU) is in breach of its duty of fair representation pursuant to section 37 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*) for having failed to pursue grievances filed by the complainants. The complainants were all members of TCIU Lodge 2346, who worked at the Concord terminal of Canpar Transport Ltd. (Canpar) at Toronto.

[1] L'affaire en l'instance résulte d'une plainte de MM. Norris Douglas, Eglon Gordon, George Paul et Warrick Phidd (les plaignants), alléguant que leur syndicat, le Syndicat international des transports communication (le SITC), a manqué au devoir de représentation juste auquel il est tenu en vertu de l'article 37 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*) en refusant de donner suite à leurs griefs. Les plaignants étaient tous membres de la section locale 2346 du SITC et travaillaient au terminal Concord de Canpar Transport Ltée (Canpar) à Toronto.

[2] On June 22, 1996, the four complainants along with other staff at the Concord Terminal received an undated notice from their employer, Canpar, headed "Position Abolishment Notice." The notice indicated that their start/end time was being changed by "more than one hour" and that as a result of a provision of the collective agreement their positions had to be "rebulletined" and that the "Hub shift" on which they worked was abolished, effective June 24, 1996. The notice also expressly reminded the complainants of their right under the agreement to exercise their seniority to displace a junior employee. Prior to this notice, all four complainants had worked as full-time dockpersons on the 5:00 p.m. to 2:00 a.m. shift (referred to as the "Hub" shift) at the employer's Concord terminal.

[2] Le 22 juin 1996, les quatre plaignants et d'autres travailleurs du terminal Concord ont reçu un «Avis d'abolition de postes» non daté de leur employeur, Canpar. Il y était indiqué que leurs heures d'arrivée et de départ étaient modifiées de «plus d'une heure» et que, conformément à la convention collective, leurs postes devaient être «affichés à nouveau» et que le «quart de travail mitoyen» était aboli à compter du 24 juin 1996. On leur rappelait aussi expressément qu'ils avaient le droit, en vertu de la convention collective, de faire valoir leur ancienneté pour supplanter d'autres employés. Avant de recevoir cet avis, les quatre plaignants occupaient un poste de débardeur à temps plein et étaient affectés au quart de 17 h à 2 h (appelé le quart de travail «mitoyen») au terminal Concord de l'employeur.

[3] The relevant collective agreement between the TCIU and Canpar, national in scope, covers, *inter alia*,

[3] La convention collective conclue entre le SITC et Canpar, applicable à tous les travailleurs au Canada,

dockpersons and warehousepersons "A" and "B". The dockperson work category is the higher paid position, a warehouseperson "B" is a casual position without benefits. The difference in pay between warehousepersons and dockpersons was close to $3.50 per hour for senior employees. The Concord terminal was one of four terminals within the Toronto district. Seniority under the collective agreement was accumulated within the district. The other three terminals in the district were: Queen's Quay, Whitby, and Mississauga/Courtney Park. The abolition of the "Hub shift" also resulted in the abolition of the dockperson positions of the four complainants. The complainants did not bump to one of the other terminals but, for various reasons, instead ended up working as warehousepersons at the Concord terminal. The warehouseperson work was available at Concord from 5:00 a.m. to 8:00 a.m. and from 5:00 p.m. to 8:00 p.m. The morning shift was a regular "A" shift, the afternoon shift a casual "B" shift. Under the terms of the collective agreement, as casual employees, warehousepersons "B" do not accumulate seniority and received no benefits. The complainants were offered both shifts and started working on both but over the longer term found it difficult to work the split shift because of travel problems, the inconvenience of the split shift, and other commitments.

[4] There was some initial confusion on the part of the complainants following the abolishment of their full-time dockperson positions as to whether they could or would exercise their seniority to bump into other locations. There was also confusion respecting benefits because the warehousepersons "A" continued to accumulate benefits, while warehousepersons "B", did not. Complainants Douglas and Phidd, who eventually proved to be able to work only the afternoon shift, were told they would no longer accumulate seniority and get vacation time, while those who continued to work the morning shift, or both the morning and afternoon shifts did.

[5] One aspect of the complaint filed by the complainants was that the union had not assisted them to properly exercise the bumping rights that their seniority would have allowed under the collective agreement. Under clause 5.3.1 of the collective

régit notamment les débardeurs et les magasiniers «A» et «B». Les débardeurs sont les mieux rémunérés des deux catégories de travailleurs; les magasiniers «B» sont des employés occasionnels qui n'ont droit à aucun avantage. Il y a un écart salarial de près de 3,50 $ l'heure entre les magasiniers et les débardeurs comptant le plus d'ancienneté. Le terminal Concord était l'un des quatre terminaux appartenant à l'employeur dans le district de Toronto; les trois autres étaient situés à Queen's Quay, Whitby et Mississauga/Courtney Park. La convention collective prévoyait que les travailleurs accumulaient de l'ancienneté dans leur district d'affectation. L'abolition du «quart de travail mitoyen» a aussi entraîné l'abolition des postes de débardeur des quatre plaignants. Au lieu de faire valoir leur ancienneté pour supplanter des débardeurs dans les autres terminaux, ils ont décidé, pour diverses raisons, d'accepter des postes de magasinier au terminal de Concord. Les magasiniers avaient deux quarts de travail, le premier de 5 h à 8 h et le second, de 17 h à 20 h. Le quart de travail du matin, c'est-à-dire le quart «A», était celui des employés permanents et le quart de l'après-midi, c'est-à-dire le quart «B», celui des employés occasionnels. En vertu de la convention collective, les magasiniers affectés au quart «B» n'accumulaient pas d'ancienneté et ne recevaient aucun avantage parce que c'étaient des employés occasionnels. Les deux quarts de travail ont été offerts aux plaignants, qui les ont acceptés; à long terme toutefois, ils en sont venus à trouver difficile de faire ce quart fractionné à cause de problèmes de transport, des inconvénients causés par ce genre de quart et d'autres engagements.

[4] Après l'abolition de leur poste de débardeur à temps plein, les plaignants se sont d'abord demandé s'ils pouvaient ou s'ils devaient exercer leur droit de supplanter des débardeurs dans d'autres terminaux. Ils s'interrogeaient aussi au sujet des avantages auxquels ils avaient droit, car les magasiniers «A» en recevaient, mais pas les magasiniers «B». Les plaignants Douglas et Phidd, qui se sont finalement rendu compte que seul le quart de travail de l'après-midi leur convenait, ont été informés qu'ils ne pouvaient plus accumuler d'ancienneté ni obtenir de vacances, tandis que ceux qui faisaient le quart du matin ou les quarts du matin et de l'après-midi ne perdaient aucun de ces avantages.

[5] L'une des doléances des plaignants est que le syndicat ne leur a pas apporté son aide pour exercer comme il se doit le droit de supplantation qui leur était reconnu par la convention collective en raison de leur ancienneté. La clause 5.3.1 de la convention collective

agreement, an employee whose position was abolished had two working days to displace a full time junior employee within his local seniority group which, as noted, would include the four Toronto area terminals. The TCIU Local Chairperson at the time of the change of shifts was Mr. Devon Byfield. When the Position Abolishment Notice was delivered to the complainants, the employer indicated to the affected employees that the union had been made aware of the action being taken. Although Mr. Byfield indicated that he had received word of the impending changes shortly before they were implemented, he had not attended at the workplace at the time when the notices were delivered. He explained that this was due to his religious observances and that he had only received word of the impending actions of the employer at 7:00 p.m. on a Friday evening just prior to the shift at which the employees were told. Mr. Byfield, based upon an entry in his diary, suggested that he had met the complainants two days later on, Monday, June 24, 1996, to discuss the actions of the employer, and to advise the complainants respecting the exercise of their seniority rights under the collective agreement. The complainants, however, were not in agreement respecting the timing.

[6] While there was some conflict in the evidence about the discussions and meetings with Mr. Byfield regarding the exercise of seniority rights, it is clear that the complainants eventually met with him. Additionally, their evidence was that the employer's representatives raised the issue of their bumping rights on Friday, June 22, 1996. It should be recalled as well that the employer's notice also highlighted the possibility of an exercise of seniority rights. The complainants' evidence was that for various reasons they had not chosen to bump into the other terminals, Mr. Gordon because he hoped the schedule change would be temporary, and the other complainants because they had less seniority or preferred to remain at Concord despite the split shift arrangement

[7] The alleged failure to assist the complainants in respect of seniority issues must be seen in this light. Considering their testimony, it was not apparent in view of the distances to the other work sites in the region and the seniority of each of the affected individuals, that any

accordait aux travailleurs dont le poste est aboli un délai de deux jours ouvrables pour supplanter un employé à temps plein ayant moins d'ancienneté à l'intérieur du même district local, lequel, a-t-on déjà indiqué, englobe les travailleurs des quatre terminaux de la région de Toronto. À l'époque où les quarts de travail ont été remaniés, le président de la section locale du SITC était M. Devon Byfield. En remettant aux plaignants l'avis d'abolition de postes, l'employeur leur a indiqué que le syndicat avait été informé des changements. Même si M. Byfield a témoigné qu'on lui avait glissé mot des changements imminents peu de temps avant leur entrée en vigueur, il était absent du travail quand les avis ont été remis. Il avait pris congé ce jour-là, a-t-il dit, pour cause de pratique religieuse et ce n'est que le vendredi à 19 h, juste avant le début du quart de travail durant lequel les employés ont reçu l'avis, qu'il a été mis au courant des mesures imminentes. D'après les entrées dans son agenda, il aurait rencontré les plaignants deux jours plus tard, le lundi 24 juin 1996, pour discuter des mesures annoncées par l'employeur et leur fournir des renseignements sur l'exercice de leurs droits d'ancienneté en vertu de la convention collective. Les plaignants ont cependant affirmé qu'il n'y avait pas eu de rencontre ce jour-là.

[6] S'il y avait des contradictions dans les témoignages concernant les discussions et les rencontres avec M. Byfield relativement à l'exercice du droit de supplantation, il ne fait aucun doute que les plaignants ont rencontré leur président local à un moment ou à un autre. Il est en outre ressorti de leur témoignage que les représentants de l'employeur avaient soulevé la question de leurs droits de supplantation le vendredi 22 juin 1996. Rappelons également que, dans l'avis d'abolition de postes, l'employeur mentionnait la possibilité d'exercer des droits de supplantation. Les plaignants ont témoigné que, pour diverses raisons, ils avaient décidé de ne pas exercer leur droit de supplantation dans les autres terminaux, dans le cas de M. Gordon, parce qu'il espérait que la modification des quarts de travail était seulement une mesure temporaire et dans le cas des autres plaignants, parce qu'ils avaient moins d'ancienneté ou qu'ils préféraient continuer à travailler au terminal Concord en dépit des quarts de travail fractionnés.

[7] Voilà donc le contexte dans lequel il faut situer le défaut allégué du syndicat d'apporter son aide aux plaignants pour tirer au clair les questions relatives à l'ancienneté. Compte tenu de leurs témoignages, rien n'indiquait, vu la distance qui séparait le terminal des

real choice was denied to them. They did make their choices to continue as warehousepersons. Prior to the complainant before the Board, none of the complainants had grieved or raised a serious complaint about their loss of an opportunity to bid respecting another position or otherwise to exercise their seniority. In these circumstances, it appears to the Board that the relevant employees did not suffer a loss or disadvantage because they were not properly assisted in respect of seniority, or that if they did, it was due to their own choice, freely taken.

[8] The main aspect of the present complaint, therefore, concerns two grievances, which were filed in respect of the shift change and related benefit issues. The complainants met with Mr. Byfield concerning the two grievances in question, one in respect of the shift changes, the other relating to employee benefits. The meeting with Mr. Byfield happened in early July, when the complainants presented him with a letter expressing their concerns. At the time when this occurred, Mr. Byfield advised the complainants that he had by then already filed a grievance and had received an initial response from Canpar. The initial grievance filed by Mr. Byfield on July 4, 1996, generally grieved the abolishment of the "Hub" shift (grievance no. D32-46-96). A second grievance was filed on July 8, 1996, dealing with the entitlement to receipt of benefits by employees now working the three hours casual evening shift (grievance no. D36-36-96). As noted, since the afternoon shift was viewed as a "casual" shift, no benefits were paid to employees working only that shift. It is useful to consider the text of Mr. Byfield's July 4, 1996, grievance concerning the "Hub" shift.

OUR FILE D32-46-96
RE Abolish Hub Shift Concord

Dear Sir:

Please be advised that I and presenting this grievance as a group grievance on behalf of the entire HUB shift of 615 Bowes Road Concord, Ontario. These employees has filed a grievance with this office making claim that the company has violated their rights, also the collective agreement. Therefore, this grievance has been field under all pertaining clause of the collective agreement. It has been noted that at the end of the

autres lieux de travail dans la région et l'ancienneté de chacun des plaignants, qu'on les avait vraiment empêchés de faire un choix. Dans les faits, les plaignants ont fait le choix de rester au terminal de Concord comme magasiniers. Avant d'adresser une plainte au Conseil, aucun des plaignants n'a présenté de grief ou déposé de plainte officielle pour protester contre le fait qu'on les avait empêchés de postuler un autre poste ou d'exercer par ailleurs leur droit d'ancienneté. Il apparaît dès lors au Conseil que les plaignants n'ont pas subi de perte ou de désavantage parce que le syndicat ne leur a pas apporté l'aide nécessaire pour exercer leurs droits d'ancienneté ou que, si perte il y a eu, c'est à cause des choix qu'ils ont eux-mêmes fait, de leur plein gré.

[8] Le principal aspect de la plainte en l'instance concerne donc deux griefs déposés par les plaignants relativement à la modification des quarts de travail et aux avantages payables. Les plaignants ont rencontré M. Byfield au début de juillet pour discuter de ces deux griefs (le premier concernant la modification des quarts de travail et le second, les avantages des employés) et lui remettre une lettre dans laquelle ils lui faisaient part de leurs préoccupations. M. Byfield les a alors informés qu'il avait déjà déposé un grief et reçu une première réponse de Canpar. Le grief initial daté du 4 juillet 1996 contestait de façon générale l'abolition du quart de travail «mitoyen» (grief n° D32-46-96). Le second, qui concernait les avantages payables aux employés faisant maintenant le quart de trois heures des employés occasionnels (grief n° D36-36-96), a été déposé le 8 juillet 1996. Comme on l'a mentionné, étant donné que le quart de travail de l'après-midi était considéré comme celui des «employés occasionnels», aucun avantage n'était payé à ceux dont c'était le seul quart de travail. Il convient de tenir compte du texte du grief déposé par M. Byfield le 4 juillet 1996 concernant le quart de travail «mitoyen».

NOTRE DOSSIER D32-46-96
OBJET: Abolition du quart de travail mitoyen au terminal Concord

Monsieur,

Veuillez prendre note que je présente le présent grief pour le compte de tous les travailleurs affectés au quart de travail mitoyen au terminal situé au 615, chemin Bowes, Concord (Ontario). Ces travailleurs ont soumis un grief à la section locale, alléguant que l'entreprise avait violé leurs droits et contrevenu aux dispositions de la convention collective. En conséquence, le présent grief est fondé sur toutes les

shift on June 21st approximately 2:00 AM. the employees were notified that their shift was abolish.

This has been noted that the company had commenced a number of violations

1. The HUB Shift was abolish on Saturday morning which resulting closing of the terminal as there is no work on the weekend.

2. The employees were not able to exercise their seniority which result they lost from one to two days pay.

3. The company have validated appendix C.12 by taking full time job and break it in into two part time positions.

4. Over the years it is the policy of the company that an employee cannot work two different shifts; these employees are being advise that they can work both shifts. The company deliberately cut these employees salary by more than $3 and reduce working hours approximately two hours. It also will result in some employees losing benefit and paid break.

The employees are doing the same work at a faster pace for less pay and no benefit. Based on all the facts mention it is quite evident the company has violated the collective agreement as mention and the employees are working two shifst in the same working day. We find this to be a violation of article 8.1 as a normal working day shall be eight hours.

Therefore we are requesting eight hours pay per day for the first part of the shift and overtime pay for any hours work the second part of the shift in accordance with article 8.6. Also I am requesting compensation for the days these employees were not bump onto another shift, and that the shift be returned to its regular time and hours.

Please advice as to when these will take place.

[*sic*]

dispositions pertinentes de la convention collective. Il a été indiqué qu'à la fin du quart de travail le 21 juin 1996, aux environs de 2 h, les travailleurs ont été avisés de l'abolition de leur quart de travail.

Il a été indiqué que l'entreprise avait commis un certain nombre d'infractions:

1. Le quart de travail mitoyen a été aboli le samedi matin, ce qui a entraîné la fermeture du terminal vu qu'il n'y a pas de travail la fin de semaine.

2. Les travailleurs n'ont pas eu la possibilité d'exercer leur droit d'ancienneté, perdant ainsi une ou deux journées de travail payées.

3. L'entreprise a contrevenu aux dispositions de l'appendice C.12 en convertissant un poste à temps plein en deux postes à temps partiel.

4. L'entreprise avait fixé comme règle au cours des années qu'aucun travailleur ne pouvait être affecté à deux quarts de travail différents; or, les travailleurs concernés ont été informés qu'ils pouvaient faire deux quarts de travail. L'entreprise a délibérément diminué le salaire de ces travailleurs de plus de 3 $ et réduit leur journée de travail de deux heures environ. À cause de ces mesures, un certain nombre de travailleurs ont aussi perdu le droit de recevoir des avantages et d'accumuler des congés payés.

Les travailleurs accomplissent le même travail à une cadence accélérée pour un salaire moindre non assorti d'avantages. Compte tenu de tous les faits mentionnés, il est évident que l'entreprise a contrevenu aux dispositions de la convention collective et que les travailleurs font deux quarts de travail dans la même journée. Nous concluons qu'il y a violation de l'article 8.1, car la journée de travail normale est de huit heures.

Nous demandons donc que les travailleurs soient rémunérés pour huit heures de travail durant la première partie du quart de travail et au taux majoré des heures supplémentaires pour toutes les heures travaillées durant la seconde partie, en conformité avec l'article 8.6. Je demande aussi que les travailleurs soient dédommagés pour la perte salariale subie les jours où ils n'ont pas été affectés à un autre quart de travail et que le quart de travail aboli soit rétabli.

Veuillez m'informer de la date à laquelle ces mesures seront prises.

(traduction)

[9] On July 22, 1996, the employer denied the two grievances. Mr. Byfield then referred both matters to Mr. Dave Neale, Assistant Division Vice-President for the union's Trucking Division, at the 2nd step of the grievance process. With respect to the general grievance no. D32-36-96 concerning the abolishment of the "Hub" shift, Mr. Neale wrote back to Mr. Byfield on August 15, 1996, telling him that in his view the employer's actions were based on operational requirements resulting from changes in traffic patterns and there not being enough work at the Canpar terminal

[9] L'employeur a rejeté les deux griefs le 22 juillet 1996. M Byfield a alors renvoyé les dossiers à M. Dave Neale, vice-président adjoint de la division du transport routier, au deuxième palier de la procédure de règlement des griefs. Concernant le grief général n° D32-36-96 relatif à l'abolition du quart de travail «mitoyen», M. Neale a répondu par écrit à M. Byfield le 15 août 1996 que, à son point de vue, les actions de l'employeur étaient fondées sur les besoins opérationnels résultant de changements survenus dans le transport des marchandises et du fait qu'il n'y avait

during the shift. Mr. Neale also addressed the benefits grievance, indicating that it was his understanding that all the former full-time employees now working the morning or afternoon shifts were being paid benefits. The issue of the loss of one or two days pay as a result of the seniority changes seems to have been ignored as of less relevance and because the employees had not chosen themselves to bump. Mr. Neale did not believe there had, in the circumstances, been a violation of the collective agreement and felt that appealing the grievance to a higher level would have no success. Mr. Neale's August 15, 1996 letter indicated:

pas suffisamment de travail au terminal de Canpar pour maintenir le quart de travail. M. Neale a indiqué, concernant le grief relatif aux avantages, qu'il croyait comprendre que les anciens travailleurs à temps plein qui étaient désormais affectés aux quarts de travail du matin ou de l'après-midi recevaient tous des avantages. On semble avoir fait abstraction des journées de travail perdues à cause des changements annoncés parce que cette question a été jugée non pertinente et aussi parce que les travailleurs ne s'étaient pas prévalus de leur droit de supplantation. M. Neale ne croyait pas qu'il y avait eu violation de la convention collective et, à son sens, les travailleurs avaient peu de chances d'obtenir gain de cause à un palier supérieur. La lettre de M. Neale datée du 15 août 1996 est reproduite ci-après:

Dear Devon:

It is my understanding that the Hub shift at the Concord Terminal was abolished on June 21,1996 due to trailers not arriving during the shift hours (5PM to 1AM) from Eastern Canada to be unloaded during this time and also because of a decline in freight from other areas as well.

The abolishment of this shift as explained above is an operational change and the Company saw fit to abolish the shift as it was not economically feasible to keep it going.

Article 5.3.7 was adhered to as 24 hours notice was given before the employee's next scheduled shift. The employees in accordance with 5.3.1 have within 2 **working days** to exercise their seniority and bump into another position.

Appendix C number 8 in the new agreement and number 12 of the old agreement does not apply here as the abolishment of the shift was due to lack of work and not meant to turn full-time jobs into part-time work. Although that was done, I believe that was not the Company's intent. The change was purely a business decision based on volume of workable freight and economics.

The two shifts, the morning shift and afternoon shift are not split shifts. The two shifts are separate from one another. The employees of the hub shift may have elected to work both shifts, but they are not considered as one, as there is no provision in the Collective Agreement for split shifts and if there was, I believe I would ask to be paid a premium wage for that kind of shift rather than a part-time warehouseman's wage.

It is my understanding that all the employees that were on the full-time Hub Shift and work either or both of the AM shift from 5 AM to 8 AM and/or the afternoon shift from 5 PM to 8 PM are all being paid benefits.

I understand your concern regarding the loss of full-time work and the wages the employees are losing from going from full-

Mon cher Devon,

Je crois comprendre que le quart de travail mitoyen au terminal de Concord a été aboli le 21 juin 1996 faute de remorques en provenance de l'est du Canada à décharger durant cette période de travail (17 h à 1 h), de même qu'en raison d'une diminution du volume de marchandises provenant d'autres régions.

L'abolition de ce quart de travail, comme il est indiqué ci-dessus, est un changement opérationnel que l'entreprise a jugé bon d'apporter car il n'était plus rentable de maintenir le quart.

L'article 5.3.7 a été appliqué, puisque les travailleurs ont été avisés par écrit 24 heures avant leur prochain quart de travail. L'article 5.3.1 leur accorde un délai de deux **jours ouvrables** pour exercer leur droit d'ancienneté et supplanter un autre travailleur.

L'article 8 de l'appendice C de la nouvelle convention collective et l'article 12 de l'ancienne ne s'appliquent pas en l'espèce étant donné que le quart de travail a été aboli en raison du manque de travail et non pas dans le but de convertir des postes à temps plein en postes à temps partiel. Même si c'est ce qui est arrivé, je ne crois pas c'était l'intention de l'entreprise. L'abolition du quart de travail était purement une décision commerciale fondée sur le volume de marchandises à décharger et sur la situation économique.

Les quarts de travail, du matin et de l'après-midi, ne sont pas des quarts fractionnés. Ce sont des quarts distincts. Même si les travailleurs du quart mitoyen ont choisi de faire les deux quarts, cela n'en fait pas pour autant un quart unique car aucune disposition de la convention collective ne prévoit le fractionnement de quarts et, s'il y en avait une, il me semble que je demanderais qu'on me paie un salaire à primes pour ce genre de quart de travail plutôt qu'un salaire de magasinier à temps partiel.

Je crois comprendre que les travailleurs à temps plein du quart mitoyen qui font le quart du matin de 5 h à 8 h et celui de l'après-midi de 17 h à 20 h, ou les deux, reçoivent tous des avantages.

Je comprends vos préoccupations en ce qui concerne la disparition d'emplois à temps plein et la perte salariale que

time to part-time work, but I do not believe a violation of the Collective Agreement has been had here.

The Company saw to it to abolish the shift for economic reasons, which is their right to run the business the way they see fit. By doing this unfortunately, it cost our members full-time work and loss of pay.

I do not see where we would be successful in winning this grievance at a higher level, as all reasons for the decision made by the Company appear to be based on decisions of how best to run their business.

I am therefore regrettably closing this file.

If you do not agree with my decision, you may appeal said decision in writing within 30 days of this writing, stating all reasons for said appeal to the Executive Vice-President of the Union in accordance with the Constitution of the Grand Lodge.

[10] With respect to the benefits grievance, no. D32-36-96, Mr. Neale had written to Mr. Paul McLeod, Vice-President of Operations for Canpar, on August 15, 1996, asking him to confirm his understanding, derived from a discussion which Mr. Neale had had with Mr. Dennis Eliopolous of Canpar, that employees on both the morning and afternoon shifts who had been on the abolished "Hub" shift were all receiving benefits, otherwise the union would "pursue this case until its conclusion." He indicated in his testimony before the Board that he had received the requested confirmation and that he again received confirmation from Mr. McLeod when he followed-up in March 1997, that the benefits were in fact being paid.

[11] It is thus apparent that Mr. Neale refused on August 15, 1996, to proceed with the general grievance respecting the abolition of the "Hub" shift and that Mr. Neale told Mr. Byfield that the benefits were being paid and hence there was apparently no need to proceed with the benefits grievance. The affected employees alleged, however, that they were not told by Mr. Byfield of the dismissal of the grievances prior to November of 1996, after the 30-day period to appeal the refusal to proceed had expired. Mr. Byfield's testimony suggested that they did not get formal advice simply because it was he and not they who had filed the two grievances. He indicated that it was his belief that at least Mr. Gordon, if not all the complainants, had been told informally by him of the decision not to proceed with

subissent les travailleurs à temps plein qui optent pour un emploi à temps partiel, mais je ne crois pas qu'il y a eu violation de la convention collective.

L'entreprise a jugé bon d'abolir le quart de travail pour des raisons économiques car elle est en droit d'exploiter son entreprise comme elle l'entend. Il en résulte malheureusement la disparation d'emplois à temps plein et des pertes de salaire pour nos membres.

Je ne vois pas comment nous pourrions obtenir gain de cause en renvoyant le grief à un palier supérieur car toutes les raisons invoquées par l'entreprise pour justifier l'abolition du quart de travail m'apparaissent être fondées sur des décisions visant à exploiter l'entreprise de la meilleure façon possible.

C'est donc avec regret que je ferme le dossier.

Vous pouvez interjeter appel par écrit de cette décision auprès du vice-président exécutif dans les 30 jours suivant la date de la présente lettre, en exposant les motifs d'appel, conformément aux statuts du syndicat.

(traduction)

[10] En ce qui concerne le grief n° D32-36-96, M. Neale a écrit à M. Paul McLeod, vice-président des Opérations de Canpar, le 15 août 1996, pour obtenir confirmation de ce qui était ressorti d'une discussion qu'il avait eue avec M. Dennis Eliopolous de Canpar, c'est-à-dire que les travailleurs des quarts de travail du matin et de l'après-midi qui étaient antérieurement affectés au quart de travail «mitoyen» récemment aboli recevaient tous des avantages, sinon le syndicat entendait «poursuivre l'affaire jusqu'au bout». M. Neale a indiqué dans son témoignage devant le Conseil qu'il avait obtenu la confirmation demandée et qu'il avait de nouveau reçu confirmation de M. McLeod quand il avait communiqué avec lui pour faire le suivi en mars 1997.

[11] Il est dès lors manifeste que M. Neale a refusé de donner suite au grief général relatif à l'abolition du poste «mitoyen» le 15 août 1996 et a informé M. Byfield que les travailleurs recevaient des avantages, de sorte qu'il n'y avait apparemment aucune raison de renvoyer le grief concernant les avantages à un palier supérieur. Les employés concernés ont toutefois allégué que ce n'est qu'en novembre 1996, soit après l'expiration du délai d'appel de 30 jours, que M. Byfield les a informés du rejet des griefs. Selon le témoignage de M. Byfield, si les plaignants n'ont pas reçu d'avis officiel, c'est tout simplement parce que c'était lui, et non eux, qui avait déposé les deux griefs. Il lui semblait avoir informé officieusement à tout le moins M. Gordon, sinon tous les plaignants, de la

the grievances at or soon after Mr. Neale's letter to him of August 15.

[12] The complainants subsequently retained legal counsel, who on October 28, 1996, wrote to the union's National President, Mr. Don Bujold, to enquire as to the status of the matters. Mr. Bujold replied on November 4, 1996 that the matter was being investigated. He subsequently wrote to the complainants on November 27, 1996, and his letter essentially reaffirms the contents of Mr. Neale's letter of August 15, 1996 to Mr. Byfield. The November 27, 1996 letter indicates that after receiving the letter of August 15, 1996, Mr. Byfield declined to pursue the grievance further.

[13] Prior to receiving Mr. Bujold's letter of November 27, 1996, the complainants had also written to Mr. Byfield, asking him to advise them on the status of the grievance and to provide copies of the grievance, replies thereto and other related documents. According to the complaint, the documents were only provided to the complainants "on or about December 13, 1996." The present complaint of a violation of section 37 of the *Code* was filed with the Board on February 14, 1997.

[14] The employer replied to the complaint filed with the Board on March 7, 1997, explaining its alleged operational reasons for the elimination of the "Hub" shift and the mechanisms of the collective agreement allowing for the dockpersons whose jobs had been eliminated to bump into warehouseperson positions. The employer stated that all four complainants had initially bumped into warehouseperson "A" positions thereby retaining their benefits and continuing to accumulate seniority. At this time the complainants would have been working a split shift as warehousepersons "A" in the morning and as warehousepersons "B" in the afternoon. The company alleged that two of the complainants, Messrs. Douglas and Phidd, subsequently abandoned their warehouseperson "A" positions and began working only in casual warehouseperson "B" positions, on the afternoon shift thereby losing their entitlement to accumulate seniority or maintain their benefits.

[15] The bargaining agent's reply on March 10, 1997 stated, *inter alia*, that the union did not pursue grievance no. D32-46-96, dealing with the abolishment of the positions on the "Hub" shift, because it came to

décision d'abandonner les griefs le jour même où il avait reçu la lettre de M. Neale datée du 15 août, ou dans les jours suivants.

[12] Les plaignants ont par la suite retenu les services d'un procureur, lequel a écrit au président national du syndicat, M. Don Bujold, le 28 octobre 1996 pour s'enquérir de l'état d'avancement des affaires. Dans une lettre datée du 4 novembre 1996, M. Bujold lui a fait savoir qu'une enquête était en cours. M. Bujold a ensuite écrit aux plaignants le 27 novembre 1996. Sa lettre confirme essentiellement le contenu de la lettre datée du 15 août 1996 que M. Neale a adressée à M. Byfield. Il y indique que M. Byfield a décidé d'abandonner le grief après réception de la lettre du 15 août 1996.

[13] Avant de recevoir la lettre de M. Bujold datée du 27 novembre 1996, les plaignants avaient aussi écrit à M. Byfield pour s'enquérir de l'état d'avancement de leur grief et obtenir copie du grief, des réponses et de documents connexes. Dans la plainte adressée au Conseil, ils affirment que les documents leur ont été fournis seulement le «13 décembre 1996 ou aux environs de cette date». La plainte alléguant violation de l'article 37 du *Code* a été présentée au Conseil le 14 février 1997.

[14] La réponse de l'employeur à la plainte en l'instance est datée du 7 mars 1997. Il y expose les raisons opérationnelles pour lesquelles le quart de travail «mitoyen» a prétendument été aboli et les dispositions de la convention collective permettant aux débardeurs dont les postes sont éliminés de supplanter des magasiniers. L'employeur soutenait que les quatre plaignants avaient initialement supplanté des magasiniers «A», ce qui leur avait permis de conserver leurs avantages et de continuer à accumuler de l'ancienneté. Ils se trouvaient alors à faire un quart de travail fractionné en travaillant comme magasinier «A» le matin et comme magasinier «B» l'après-midi. L'entreprise a prétendu que deux des plaignants, MM. Douglas et Phidd, avaient subséquemment abandonné leur poste de magasinier «A» pour ne conserver que le poste de magasinier «B» occasionnel l'après-midi et qu'ils avaient ainsi perdu leur droit d'accumuler de l'ancienneté ou de recevoir des avantages.

[15] Dans sa réponse datée du 10 mars 1997, l'agent négociateur affirme notamment que si le grief n° D32-46-96 relatif à l'abolition du quart de travail «mitoyen» a été abandonné, c'est qu'on en est arrivé à

the conclusion that, in the absence of a collective agreement provision precluding the abolishment of positions, there was no violation of the collective agreement and therefore a grievance on this issue simply could not succeed at arbitration. This had been the position taken by Mr. Neale in his August 15 letter to Mr. Byfield.

[16] With respect to grievance no. D36-36-96, the union stated in its reply to the present *Code* complaint that it had confirmed with Canpar at the time that all four complainants had initially gone onto the 5:00 a.m. to 8:00 a.m. shift and that all four were accorded seniority and benefits. The union states there was, therefore, no point in pursuing that grievance and it was abandoned for that reason.

[17] The union denied that it violated section 37 of the *Code*, argued that its decision not to pursue the grievances was correct and asserted that complainants Douglas, Gordon and Phidd were advised at the union's monthly meeting in September 1996 that the grievances had been denied. It states that the complainants are arguing the merits of the grievances rather than the action of the union in dealing with them and asks that the complaint be dismissed.

[18] The complainants argued that they were not kept informed about the progress of their grievances and were not advised about the decision to close the one dealing with the abolishment of the "Hub" shift. They were critical of the fact that Mr. Neale and Mr. Byfield accepted the employer's explanations at face value and did not seek out detailed information or investigate the matter further by speaking with them as the actual complainants. They felt the union's handling of the matter in accepting the vague and general explanations of the employer for the shift changes was superficial and therefore arbitrary.

[19] The complainants also challenged the facts as presented by the respondent TCIU and the employer. As noted previously, they additionally alleged that they had been prejudiced by not being able to make an informed and timely decision on their bumping rights, in the absence of all the required information (e.g., seniority lists, advice from union officials, etc.).

[20] The evidence of the complainants established that the shift changes in question had been greatly to their prejudice. It also indicated that the absence of

la conclusion que l'employeur ne pouvait pas avoir violé la convention collective puisqu'il n'existait aucune disposition interdisant l'abolition de postes et que le syndicat n'avait donc aucune chance d'obtenir gain de cause en renvoyant le grief à l'arbitrage. C'est d'ailleurs le point de vue que M. Neale expose à M. Byfield dans sa lettre datée du 15 août.

[16] En ce qui concerne le grief n° D36-36-96, le syndicat a déclaré dans sa réponse à la plainte fondée sur l'article 37 du *Code* qu'il avait confirmé auprès de Canpar que les quatre plaignants avaient initialement été affectés au quart de travail de 5 h à 8 h et qu'ils avaient le droit d'accumuler de l'ancienneté et de recevoir des avantages. Il n'y avait donc aucune raison de donner suite au grief, qui a dès lors été abandonné.

[17] Le syndicat nie avoir violé l'article 37 du *Code*, soutenant que la décision d'abandonner les griefs était fondée et que MM. Douglas, Gordon et Phidd en avaient été informés lors de la réunion syndicale mensuelle de septembre 1996. Le syndicat affirme que les plaignants cherchent à faire porter le débat sur le fond de leurs griefs plutôt que sur la manière dont ils ont été traités par les dirigeants syndicaux et demande dès lors au Conseil de rejeter la plainte.

[18] Les plaignants ont fait valoir qu'ils n'avaient pas été tenus informés de l'état d'avancement de leurs griefs ni avisés de la décision de mettre un terme à celui concernant l'abolition du quart de travail «mitoyen». Ils reprochaient à M. Neale et à M. Byfield d'avoir accepté d'emblée les explications de l'employeur sans chercher à obtenir des renseignements plus complets ou à approfondir la question en s'entretenant avec eux, les plaignants. Ils estimaient que le syndicat avait traité l'affaire de manière superficielle et dès lors arbitraire en acceptant les explications vagues et générales que leur avait fournies l'employeur pour justifier la modification des quarts de travail.

[19] Les plaignants ont aussi contesté les faits présentés par le SITC et l'employeur. Comme on l'a mentionné, ils ont en outre allégué avoir subi un préjudice du fait qu'ils n'avaient pas été capables de prendre une décision éclairée au moment opportun concernant l'exercice de leurs droits de supplantation, faute d'information complète (p. ex. listes d'ancienneté, avis des dirigeants syndicaux).

[20] Le témoignage des plaignants a établi que la modification des quarts de travail leur avait causé un préjudice considérable et que l'absence de M. Byfield

Mr. Byfield on June 22nd did have some disadvantageous effect. Generally, however, as was previously noted, it appeared that the complainants, despite Mr. Byfield's absence, had been made aware of their seniority bumping choices and freely chose not to exercise them. Mr. Byfield's explanation for his absence at the time of the shift change, that he was engaged in religious observances, was not challenged. In the circumstance that in the Board's view, on the balance of the evidence he did appear on the following Monday and discuss the changes and bumping issues with the relevant employees, it cannot be concluded that the bargaining agent violated its duty of fair representation in this respect.

[21] Mr. Dave Neale testified as to his role in the handling of the complainants' grievances. Mr. Neale testified that in his work with the union, he was aware that Canpar had been abolishing full-time dockperson positions at various terminals across the country, and that only Montréal and Toronto had full-time dockpersons left. When he received Mr. Byfield's grievances, he indicated that he spoke to him and then to Canpar management. He was generally aware of the change in work patterns alleged by the company. He was aware of similar situations where the union had taken grievances to arbitration concerning shift changes and lost and referred to some decisions by the Canadian Railway Office of Arbitration dealing with similar cases. It was his responsibility to decide whether to advance the grievance to the next level and, after discussing the matter with Mr. Dennis Dunster, the Executive Vice-President for TCIU's Trucking Division, he decided not to do so since he was of the view that the company's response was a *bona fide* response to its business situation.

[22] Before the Board, Mr. Byfield too explained his actions. He indicated that he had not gone to the workplace the first day because of his religious observances, but that he had subsequently provided support to the complainants beginning on June 24. He stressed that it was he who actually filed the grievances and that as a consequence the communications from Mr. Neale went to him as grievor. He indicated that he had filed the July 4th grievance because the time limit for the filing of grievances was 14 days and the day of filing was the 13th day. Mr. Byfield was surprised at the position taken that the results of the grievance processes were not known to the complainants, since he felt he had spoken to them and that they would have in any

le 22 juin les avait aussi désavantagés. Cependant, de façon générale, ainsi qu'il a été mentionné, il semble que les plaignants ont été informés de leur droit de supplantation même si M. Byfield n'était pas présent et que c'est de leur plein gré qu'ils ont décidé de ne pas l'exercer. Les motifs religieux invoqués par M. Byfield pour justifier son absence le jour de l'abolition du quart de travail n'ont pas été contestés. Vu que, selon la prépondérance de la preuve, M. Byfield s'est présenté au travail le lundi suivant et a discuté des changements et des questions liées à l'exercice des droits de supplantation avec les employés concernés, le Conseil est incapable de conclure que l'agent négociateur a manqué à son devoir de représentation juste à cet égard.

[21] M. Dave Neale a témoigné pour expliquer le rôle qu'il a joué relativement aux griefs des plaignants. Il a précisé que, en sa qualité de dirigeant syndical, il savait que Canpar avait entrepris d'abolir les postes de débardeur à temps plein dans ses divers terminaux au Canada et que seuls les terminaux de Montréal et Toronto avaient encore des débardeurs à temps plein. Après que M. Byfield lui eut transmis les griefs, il s'était entretenu avec lui de même qu'avec la direction de Canpar. Il était généralement au fait de la diminution de la demande alléguée par l'entreprise. Il était au courant de situations semblables où le syndicat avait renvoyé sans succès des griefs à l'arbitrage pour contester la modification de quarts de travail et a cité des décisions rendues par le Bureau d'arbitrage des chemins de fer du Canada dans des affaires du même genre. Il lui revenait de prendre la décision de renvoyer ou non le grief au palier suivant et, après avoir discuté de l'affaire avec M. Dennis Dunster, vice-président exécutif de la division du transport routier du SITC, il a décidé de n'en rien faire parce qu'il était d'avis que les changements apportés par l'entreprise étaient justifiés dans les circonstances.

[22] M. Byfield a lui aussi expliqué ses actions au Conseil. Il a indiqué qu'il n'était pas au travail le premier jour pour cause de pratique religieuse, mais qu'il avait apporté son aide aux plaignants dès le 24 juin. Il a insisté sur le fait que c'était lui qui avait pris l'initiative de présenter les griefs et qu'en conséquence, les communications de M. Neale lui avaient été adressées à titre d'auteur des griefs. Il avait présenté le grief du 4 juillet parce que le délai de 14 jours prévu pour déposer un grief expirait le lendemain. M. Byfield ne comprenait pas pourquoi les plaignants alléguaient que les résultats des griefs ne leur avaient pas été communiqués puisqu'il croyait qu'il leur avait transmis l'information et que, de toute façon, ils

case learned that the grievances would not be pursued at the September 1996 union meeting, or at a subsequent meeting in October. Mr. Byfield indicated that because of his own work with Canpar, he had been aware of the changes in the company's shipping volumes and patterns that in the end resulted in the shift changes complained of.

[23] The complainants on the other hand were consistent in their testimony that they had not been kept advised of the status of the grievances. They suggested that they had been confused about their seniority rights and that the failure of the union to keep them advised and up to date had caused them the losses complained of. It is important, therefore, to consider the applicable legislative provisions.

[24] Section 37 of the *Code* reads as follows:

> 37. A trade union or representative of a trade union that is the bargaining agent for a bargaining unit shall not act in a manner that is arbitrary, discriminatory or in bad faith in the representation of any of the employees in the unit with respect to their rights under the collective agreement that is applicable to them.

[25] The Board's mandate concerning section 37 of the *Code* has been defined in numerous past decisions of the Board to have a very narrow focus. Section 37 does not allow the Board to put itself in the place of a union to determine the merits of a grievance, nor to review a union decision as to whether the decision was a correct or a wrong one. Rather, the role of the Board is to examine the process followed by the union to ensure that it turned its mind to the matter and arrived at its decision in a manner devoid of discrimination, arbitrariness, or bad faith. In interpreting and applying this section of the *Code*, the Board relies on the criteria set out by the Supreme Court of Canada in *Canadian Merchant Service Guild* v. *Guy Gagnon et al.*, [1984] 1 S.C.R. 509, in which the Court states:

> The following principles, concerning a union's duty of representation in respect of a grievance, emerge from the case law and academic opinion consulted.
>
> 1. The exclusive power conferred on a union to act as spokesman for the employees in a bargaining unit entails a corresponding obligation on the union to fairly represent all employees comprised in the unit.

avaient certainement appris lors de la réunion syndicale de septembre ou octobre 1996 que le syndicat avait décidé de ne pas donner suite aux griefs. M. Byfield a indiqué qu'étant lui-même un employé de Canpar, il était au courant de la diminution du volume de marchandises transportées et des changements dans l'organisation du travail qui avaient entraîné l'abolition du quart de travail faisant l'objet de la plainte.

[23] Pour leur part, les plaignants ont systématiquement témoigné qu'ils n'avaient pas été tenus au courant de l'état d'avancement de leurs griefs. Ils ont affirmé qu'ils ne savaient pas à quoi s'en tenir au sujet de leurs droits d'ancienneté et que les pertes dont ils se plaignaient étaient attribuables au défaut du syndicat de les tenir au courant de la situation. Il convient dès lors de prendre en considération les dispositions législatives applicables.

[24] L'article 37 du *Code* est libellé comme suit:

> 37. Il est interdit au syndicat, ainsi qu'à ses représentants, d'agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi à l'égard des employés de l'unité de négociation dans l'exercice des droits reconnus à ceux-ci par la convention collective.

[25] Il a été établi dans maintes décisions antérieures du Conseil que ses attributions sont très limitées pour ce qui touche l'application de l'article 37 du *Code*. Cette disposition ne permet pas au Conseil de se substituer au syndicat pour statuer sur le bien-fondé d'un grief ni d'analyser ses décisions pour déterminer si elles sont fondées. Le rôle du Conseil est plutôt d'examiner la manière de procéder du syndicat afin de s'assurer qu'il s'est penché sur l'objet du litige et en est arrivé à sa décision d'une manière qui n'est ni discriminatoire ni arbitraire ni entachée de mauvaise foi. Pour interpréter et appliquer cette disposition du *Code*, le Conseil s'appuie sur les critères énoncés par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Guilde de la marine marchande du Canada* c. *Guy Gagnon et autre*, [1984] 1 R.C.S. 509:

> De la jurisprudence et de la doctrine consultées se dégagent les principes suivants, en ce qui touche le devoir de représentation d'un syndicat relativement à un grief:
>
> 1. Le pouvoir exclusif reconnu à un syndicat d'agir à titre de porte-parole des employés faisant partie d'une unité de négociation comporte en contrepartie l'obligation de la part du syndicat d'une juste représentation de tous les salariés compris dans l'unité.

2. When, as is true here and is generally the case, the right to take a grievance to arbitration is reserved to the union, the employee does not have an absolute right to arbitration and the union enjoys considerable discretion.

3. This discretion must be exercised in good faith, objectively and honestly, after a thorough study of the grievance and the case, taking into account the significance of the grievance and of its consequences for the employee on the one hand and the legitimate interests of the union on the other.

4. The union's decision must not be arbitrary, capricious, discriminatory or wrongful.

5. The representation by the union must be fair, genuine and not merely apparent, undertaken with integrity and competence, without serious or major negligence, and without hostility towards the employee.

(page 527)

[26] The purpose of section 37 of the *Code* is certainly not to limit the union's discretion with respect to the manner in which a collective agreement is interpreted and applied, provided that its interpretation is consistent and does not discriminate against one member or group of members. At issue here is whether the union in deciding not to pursue the complainants' grievances acted in an arbitrary or discriminatory manner or in bad faith within the meaning of section 37. A second issue to be considered is whether the failure to inform the complainants in a timely way in the circumstances amounted to a violation of section 37.

[27] With respect to the grievance dealing with the abolishment of the dockperson positions and the "Hub" shift, the evidence discloses that the union considered the case, that the relevant union officials considered their knowledge of Canpar's operations, discussed it among themselves and with officials of the employer, considered, if in somewhat of a perfunctory manner, arbitration decisions dealing with similar cases, and came to the conclusion that a grievance on this issue would not succeed at arbitration as there was nothing in the collective agreement to prevent the employer from doing what it did.

[28] In *Y.B. Poon et al.* (1990), 79 di 156; and 90 CLLC 16,001 (CLRB no. 776) the Board stated that:

2. Lorsque, comme en l'espèce et comme c'est généralement le cas, le droit de porter un grief à l'arbitrage est réservé au syndicat, le salarié n'a pas un droit absolu à l'arbitrage et le syndicat jouit d'une discrétion appréciable.

3. Cette discrétion doit être exercée de bonne foi, de façon objective et honnête, après une étude sérieuse du grief et du dossier, tout en tenant compte de l'importance du grief et des conséquences pour le salarié, d'une part, et des intérêts légitimes du syndicat d'autre part.

4. La décision du syndicat ne doit pas être arbitraire, capricieuse, discriminatoire, ni abusive.

5. La représentation par le syndicat doit être juste, réelle et non pas seulement apparente, faite avec intégrité et compétence, sans négligence grave ou majeure, et sans hostilité envers le salarié.

(page 527)

[26] L'objet de l'article 37 du *Code* n'est certainement pas de limiter les pouvoirs discrétionnaires du syndicat pour ce qui touche l'interprétation et l'application de la convention collective, dans la mesure où son interprétation est conséquente et n'établit pas de distinction injuste à l'égard d'un syndiqué ou d'un groupe de syndiqués. La première question que le Conseil doit trancher en l'espèce est de savoir si la décision du syndicat d'abandonner les griefs des plaignants a été prise de manière discriminatoire, arbitraire ou de mauvaise foi au sens de l'article 37. Le Conseil doit aussi s'employer à déterminer si le défaut de communiquer l'information voulue en temps opportun dans l'affaire qui nous occupe peut être qualifié de violation de l'article 37.

[27] En ce qui concerne le grief relatif à l'abolition des postes de débardeur et du quart de travail «mitoyen», la preuve indique que le syndicat s'est saisi de l'affaire, que les dirigeants syndicaux concernés ont pris en considération leur connaissance des opérations de Canpar, qu'ils ont discuté de la situation entre eux et avec les représentants de l'employeur, qu'ils ont tenu compte, quoique de manière plutôt superficielle, des décisions arbitrales rendues dans des affaires semblables et qu'ils en sont venus à la conclusion que les griefs n'avaient aucune chance de succès à l'arbitrage car aucune disposition de la convention collective n'empêchait l'employeur de prendre les mesures contestées.

[28] Dans l'affaire *Y.B. Poon et autres* (1990), 79 di 156; et 90 CLLC 16, 001 (CCRT n° 776), le Conseil a fait observer ce qui suit:

> A union may refuse to pursue a grievance where the matter raised is not in dispute between the parties to the collective agreement. In other words, where the grievor or grievors invoke a right in the collective agreement which, based upon the employer's and the union's interpretation, cannot be upheld, there is no obligation to pursue the matter further. ...
>
> (page 163; and 14,114)

[29] In the present case the union, as it had a right to do, exercised its discretion not to proceed with the grievances in question. Although there was not a full and interactive communication with the complainants about the grievances, there was no evidence presented to the Board that the union's decision not to proceed with the "Hub" grievance, which in its view was bound to fail, was contributed to in any way by discriminatory or arbitrary behaviour or bad faith. It is true that the matter was not as extensively investigated, weighed, and considered as it should have been. However, this was due to a *bona fide* assessment by the relevant officials that the company had sufficient reasons for the actions undertaken. The basic problem for the complainants, therefore, the shift changes, arose from actions of the company, which after consideration the relevant union officials felt in their best judgment was the result of a required operational change by Canpar. This decision of the relevant officials could be subject to challenge but was not manifestly wrong. There is not, therefore, such action by the relevant officials as amounts to discriminatory or arbitrary behaviour or bad faith. The refusal to continue the "Hub" grievance, therefore, does not violate the *Code*.

[30] It appears on the balance of probabilities, that the complainants were not formally and in writing nor orally in a methodical and effective manner, kept up to date as to the progress of the grievances. This, on the evidence, seems to have been due to the circumstance that Mr. Byfield had in fact grieved and not the individual complainants. Mr. Byfield, it appears had some initial concern about Mr. Neale's conclusion in respect of the grievances. When he was informed and eventually accepted the outcome of the consideration and processing of the grievances, however, the union's process came to a conclusion. It appears that Mr. Byfield, in the circumstances, fell short in keeping the interested individuals advised of the status of the

> Un syndicat peut refuser de donner suite à un grief lorsque les parties à la convention collective ne contestent pas l'affaire. Autrement dit, lorsque l'employé ou les employés s'estimant lésés invoquent un droit reconnu par la convention collective et que ce droit ne peut pas être confirmé selon l'interprétation donnée par l'employeur et par le syndicat, il n'existe aucune obligation de poursuivre l'affaire...
>
> (pages 163; et 14,114)

[29] Dans l'affaire qui nous occupe, le syndicat a exercé à bon droit son pouvoir discrétionnaire de ne pas donner suite aux griefs des plaignants. En dépit du fait que les plaignants n'ont pas été informés de façon suivie et complète de l'état d'avancement des griefs, aucune preuve présentée au Conseil ne permet de conclure que la décision du syndicat d'abandonner le grief relatif à l'abolition du quart de travail «mitoyen», qui à son sens était voué à l'échec, procédait de quelque manière d'un comportement discriminatoire, arbitraire ou entaché de mauvaise foi. Il est vrai que l'affaire aurait mérité d'être approfondie et examinée davantage, mais si cela n'a pas été le cas, c'est parce que les dirigeants syndicaux concernés ont conclu en toute bonne foi que l'entreprise avait invoqué des motifs valables pour justifier ses actions. Donc, la principale doléance des plaignants, c'est-à-dire la modification des quarts de travail, résultait de décisions de l'entreprise, que les dirigeants syndicaux ont prises en considération avant de conclure, au meilleur de leur jugement, qu'elles étaient attribuables à la nécessité pour Canpar d'apporter des changements opérationnels. La décision des dirigeants syndicaux est certes contestable, mais elle n'est pas manifestement erronée. Par conséquent, il n'y a aucunement matière à conclure que le syndicat a agi de manière discriminatoire, arbitraire ou de mauvaise foi. Le refus de donner suite au grief relatif à l'abolition du quart de travail «mitoyen» ne constitue donc pas une violation du *Code*.

[30] Il est évident, selon la prépondérance des probabilités, que les plaignants n'ont pas été tenus officiellement informés, par écrit ou de vive voix, avec méthode et de manière efficace, de l'état d'avancement des griefs. D'après les témoignages entendus, cela serait attribuable au fait que c'est M. Byfield lui-même qui avait présenté les griefs et non les plaignants. M. Byfield, semble-t-il, n'était pas totalement convaincu au début du bien-fondé de la conclusion de M. Neale concernant les griefs. Cependant, quand il a été informé de l'issue des griefs et s'est finalement rangé à la décision rendue, le processus entamé par le syndicat a pris fin. Il semble que M. Byfield a manqué, dans les circonstances, à son devoir de tenir les

grievances. However, his failure should not be assessed according to stringent legal standards of notice but in accordance with the rules of the union and the standards of a union official in his position. The formal requirement that the grievor be notified was met by the communication to Mr. Byfield himself. In turn though he appears to have fallen short in fully notifying those with an interest in the outcome of the grievances, because he relied on informal and in the result, ineffective, avenues of communication, Mr. Byfield did attempt to keep the complainants informed. When he was pressed, the requested information was provided.

[31] It would appear that Mr. Byfield's efforts were to an exent negligent. This, however, appears more to be ordinary negligence than the gross or serious negligence that would constitute a violation of section 37 of the *Code*, given that Mr. Byfield felt that the complainants already knew of the resolution of the matter, and that it was he, not they, who was the formal complainant. Considering that no rights of appeal were exercised, it is additionally of importance that on the facts before the Board, although the complainants challenged the need to alter the shifts because of the alleged decrease in work and changes in work patterns at the Concord terminal, the evidence of Mr. Byfield and Mr. Neale that they were aware of the changes in work circumstances and felt the employers actions were *bona fide* operational changes, would appear to have made the success of any appeal less than likely had one been lodged. Additionally, as the *Canadian Merchant Service Guild* v. *Guy Gagnon et al.*, *supra*, indicates, the decision whether or not to take a matter to arbitration is reserved to the discretion of the union. Here the responsible union officials did take that decision although their follow-up in respect of the provision of information to those affected fell short.

[32] With respect to the grievance dealing with seniority and benefits, the evidence reveals that the union did not close this grievance until it was satisfied by inquiry that all of the former dockpersons whose positions had been abolished were in fact accumulating seniority and receiving benefits. If the individuals concerned subsequently changed the shifts they were

travailleurs concernés au courant de l'état d'avancement des griefs. Ce manquement ne devrait toutefois pas être apprécié en fonction des normes juridiques rigoureuses régissant l'obligation de communiquer, mais en fonction des règles du syndicat et des normes auxquelles un dirigeant syndical de son rang est tenu. Les renseignements communiqués à M. Byfield lui-même satisfont à l'exigence formelle d'aviser l'auteur du grief. Par ailleurs, même s'il a apparemment manqué à son devoir de fournir tous les renseignements voulus aux travailleurs concernés par l'issue des griefs, parce qu'il a utilisé des voies de communication informelles qui se sont révélées inefficaces, force est de constater que M. Byfield a tenu les plaignants informés. Quand on l'interrogeait, il fournissait les renseignements demandés.

[31] On pourrait dire que M. Byfield a agi en quelque sorte avec négligence, mais dans le sens de négligence ordinaire, non pas de la négligence grave qui constituerait une violation de l'article 37 du *Code*, étant donné que M. Byfield croyait que les plaignants étaient déjà au courant de l'issue de l'affaire et qu'il était l'auteur des griefs. La décision n'ayant pas été portée en appel, il importe aussi de préciser que, en se fondant sur les faits qui ont été présentés au Conseil, même si les plaignants ont mis en doute la nécessité de modifier les quarts de travail en raison de la prétendue diminution du volume de marchandises à transporter et des changements survenus dans l'organisation du travail au terminal de Concord, le témoignage de M. Byfield et de M. Neale, à savoir qu'ils étaient au courant des changements dans l'organisation du travail et qu'ils croyaient que les actions de l'employeur étaient dès lors justifiées, donne à croire que le syndicat aurait probablement été débouté en appel. En outre, comme il est indiqué dans l'arrêt *Guilde de la marine marchande du Canada* c. *Guy Gagnon et autre*, précité, la décision de renvoyer ou non un grief à l'arbitrage appartient exclusivement au syndicat. En l'espèce, les dirigeants syndicaux ont pris cette décision quoiqu'ils aient manqué à leur devoir d'en informer les travailleurs concernés.

[32] En ce qui concerne le grief relatif à l'ancienneté et au paiement des avantages, la preuve indique que le syndicat a abandonné ce grief seulement après avoir fait enquête et acquis la conviction que tous les débardeurs dont les postes avaient été abolis continuaient d'accumuler de l'ancienneté et de recevoir des avantages. Si les travailleurs concernés ont changé de

working, and further issues arose, this should have been addressed with Mr. Byfield and Mr. Neale at that time.

[33] Based on the foregoing, the Board cannot uphold the complaint. This being said, the Board is not without sympathy for the complainants in this case. When they first approached their Local Chairman, Mr. Byfield, to file a grievance on their situation, they were told he had already filed one on behalf of all of the full-time dockpersons. Evidence revealed that at that point in time, grievances by the individual complainants would have been untimely under the collective agreement in any event. There could have been more discussion at that time respecting the role of the present complainants in the filing of the grievances. The evidence also suggested that the complainants were not informed promptly and clearly by Mr. Byfield that a decision had been made by Mr. Neale and accepted by him not to advance the grievance dealing with the abolishment of the "Hub shift" and of the reasons why. They were not informed of Mr. Neale and Mr. Byfield's decision not to appeal the matter nor were they informed that the benefits grievance had been put in abeyance pending its resolution, and that the union intended to progress it if it was not resolved. This might have led complainants Douglas and Phidd to be more aggressive when working the split shift became unsustainable.

[34] However, even if the union had been more vigilant with respect to pursuing the grievance about the "Hub shift" abolition, the evidence suggests that this would not have significantly benefitted the complainants. Their injury was accepted by the bargaining agent to be the result of a necessary business decision by the employer based on the economics of the situation and the declining volume and changing patterns of freight. While the acceptance of the reality of the situation that developed by the bargaining agent might have merited a more careful inquiry, this decision was that of the relevant officials who in taking it did not fall so far short of the standards of section 37 of the *Code* that that section was violated.

quart de travail par la suite et que d'autres problèmes ont surgi, ils auraient dû en informer M. Byfield et M. Neale à ce moment-là.

[33] Compte tenu de ce qui précède, le Conseil ne peut pas accueillir la plainte. Cela étant dit, le Conseil n'est pas insensible à la situation des plaignants dans l'affaire qui nous occupe. Quand ils se sont initialement adressés à leur président local, M. Byfield, pour déposer un grief concernant leur situation, celui-ci les a informés qu'il en avait déjà présenté un au nom de tous les débardeurs à temps plein. La preuve a révélé qu'il était trop tard pour que les plaignants présentent des griefs individuels, qui auraient de toute façon été jugés irrecevables en vertu de la convention collective. On aurait pu profiter de l'occasion pour discuter à fond du rôle des plaignants en ce qui concernait le dépôt des griefs. La preuve indique également que M. Byfield a omis de les informer, rapidement et clairement, de la décision de M. Neale, à laquelle il souscrivait, de ne pas donner suite au grief relatif à l'abolition du «quart de travail mitoyen» et des raisons pour lesquelles il en était ainsi. Les plaignants n'ont pas été informés de la décision de M. Neale et de M. Byfield de ne pas interjeter appel ni du fait que le grief relatif aux avantages avait été mis en suspens en attendant que l'autre soit réglé et que le syndicat avait l'intention d'y donner suite s'il n'obtenait pas gain de cause concernant l'abolition du quart de travail. Ces renseignements auraient peut-être incité MM. Douglas et Phidd à tenir le coup quand ils ont constaté que le quart de travail fractionné ne leur convenait pas.

[34] Cependant, même si le syndicat avait agi avec plus de diligence pour donner suite au grief relatif à l'abolition du «quart de travail mitoyen», la preuve a révélé que les plaignants n'en auraient guère tiré beaucoup d'avantages. L'agent négociateur a accepté que le préjudice qui avait été causé aux plaignants était la conséquence d'une décision commerciale jugée nécessaire par l'employeur en raison de la situation économique, de la diminution du volume des marchandises transportées ainsi que des changements dans l'organisation du travail. L'agent négociateur aurait certes pu recueillir davantage d'informations avant d'accepter la situation, mais cette décision appartenait aux dirigeants syndicaux, lesquels n'ont pas manqué à ce point au devoir auquel ils sont tenus en vertu de l'article 37 du *Code* pour conclure qu'il y a eu violation de cette disposition.

CASES CITED

Canadian Merchant Service Guild v. *Guy Gagnon et al.*, [1984] 1 S.C.R. 509

Poon (Y.B.) et al. (1990), 79 di 156; and 90 CLLC 16,011 (CLRB no. 776)

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, s. 37

AFFAIRES CITÉES

Guilde de la marine marchande du Canada c. *Guy Gagnon et autre*, [1984] 1 R.C.S. 509

Poon (Y.B.) et autres (1990), 79 di 156; et 90 CLLC 16,011 (CCRT nº 776)

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 37

Government
Publications

MAR 1 4 2005

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 5-03

Reasons for decision

Pierre Demers,
applicant,
and
Transports R.M.T. Inc.,
employer.

CITED AS: Pierre Demers

Board File: 23736-C

Decision no. 258
December 19, 2003

Application alleging violation of sections 133 and 147 of the *Canada Labour Code (Part II - Occupational Health and Safety)* (Part II of the *Code*).

Health and safety - Refusal to work - Burden of proof - Complaint alleging violation of sections 133 and 147 of Part II of the *Code* by the employer - The complainant, a truck driver, notices that the foot valve brake of his truck was not working, so he goes to the garage to get it fixed, which takes four hours and fifteen minutes - Because of the wait, the complainant has only completed two of the four planned trips - The employer paid the complainant according to the hourly rate set out in the collective agreement - The complainant maintains that he should be compensated for his financial loss - The Board highlights that two elements stand out from sections 133 and 147 - First, there must be a "measure" taken by the employer against the employee linked with the exercise of a right recognized by Part II of the *Code* - Secondly, there must be an allegation according to which section 147 was violated - In this case, nothing indicates that the employer wanted to impose a disciplinary or financial measure - The delay did not come from malicious intent on the employer's part and did not aim to take measures contrary to section 147 against the complainant - The complaint is dismissed.

A panel of the Canada Industrial Relations Board composed of Ms. Louise Fecteau, Vice-Chairperson, sitting alone pursuant to section 156 of the *Canada*

Motifs de décision

Pierre Demers,
requérant,
et
Transports R.M.T. Inc.,
employeur.

CITÉ: Pierre Demers

Dossier du Conseil: 23736-C

Décision n° 258
le 19 décembre 2003

La présente est une demande alléguant violation des articles 133 et 147 du *Code canadien du travail (Partie II - Santé et sécurité au travail)* (la Partie II du *Code*).

Santé et sécurité - Refus de travailler - Fardeau de la preuve - Plainte alléguant violation des articles 133 et 147 de la Partie II du *Code* par l'employeur - Le plaignant, chauffeur de camion, constate que le frein au pied de son camion ne fonctionne pas, donc il se rend au garage pour le faire réparer, ce qui prend quatre heures quinze minutes - À cause de cette attente, le plaignant a seulement complété deux de ces quatre voyages prévus - L'employeur a rémunéré le plaignant selon le taux horaire de base prévu par la convention collective - Le plaignant soutient qu'il doit recevoir une compensation pour la perte financière subie - Le Conseil souligne que deux éléments ressortent des articles 133 et 147 - Premièrement, il doit y avoir une «mesure» prise par l'employeur contre l'employé découlant de l'exercice d'un droit reconnu par la Partie II du *Code* - Deuxièmement, il doit également exister une allégation selon laquelle l'article 147 du *Code* a été enfreint - En l'instance, rien ne démontre que l'employeur ait voulu imposer une mesure disciplinaire ou financière - Le délai ne découlait pas d'une intention malveillante de l'employeur et ne visait nullement à prendre à l'endroit du plaignant des mesures contraires à l'article 147 - La plainte est rejetée.

Un banc du Conseil canadien des relations industrielles composé de M[e] Louise Fecteau, Vice-présidente, siégeant seule en vertu de l'alinéa 156 du *Code*

Labour Code (Part II - Occupational Health and Safety) (Part II of the *Code*), has considered the complaint.

Section 16.1 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (Part I of the *Code*) provides that the Board may render its decision without holding a hearing. In the present matter, the Board finds that the exhibits produced, the parties' written submissions and the investigating officer's report are sufficient to render a decision without holding an oral hearing.

Parties' Representatives of Records

Mr. Réal Daoust, for Pierre Demers;
Mr. Pierre Ostiguy, for Transports R.M.T. Inc.

I - The Nature of the Complaint

[1] This is a complaint filed on May 28, 2003, by Mr. Pierre Demers (the complainant) alleging violation of sections 133 and 147 of Part II of the *Code* by his employer, Transports R.M.T. Inc. (the employer). The complainant asks the Board to order the employer to pay him an amount equivalent to the wages he lost after he exercised his right to refuse to work under dangerous conditions, pursuant to section 128 of Part II of the *Code*.

II - Facts and Background

[2] The complainant is a truck driver. On February 28, 2003, after he had made his first trip, he realized that his truck had no heat coming through the floor vents. He noted that his truck's foot valve brake was not working and that he had to apply excessive pressure to slow down. The complainant then went to the employer's garage to get his truck repaired. Several trucks were being repaired that day and no one was immediately available so that he could continue his route and do four trips that day. The complainant had to wait four hours and fifteen minutes before the employer found a solution that would let him get back on the road, with the result that he was only able to do two of the four trips originally planned on his itinerary.

[3] The employer paid the complainant for his waiting time at the basic hourly rate set out in the collective agreement, for a total amount of $62.03, whereas if he had made the two trips originally planned, he would have earned $106.27. The complainant is asking the

canadien du travail (Partie II - Santé et sécurité au travail) (la Partie II du *Code*) a étudié la plainte.

L'article 16.1 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (la Partie I du *Code*) prévoit que le Conseil peut rendre sa décision sans tenir d'audience. Dans la présente affaire, le Conseil est d'avis que les pièces produites, les observations écrites des parties ainsi que le rapport de l'agent enquêteur lui suffisent pour rendre une décision sans tenir d'audience publique.

Représentants des parties au dossier

M. Réal Daoust, pour Pierre Demers;
M. Pierre Ostiguy, pour Transports R.M.T. Inc.

I - Nature de la plainte

[1] Il s'agit d'une plainte déposée le 28 mai 2003 par M. Pierre Demers (le plaignant) alléguant violation des articles 133 et 147 de la Partie II du *Code* par son employeur, Transports R.M.T. Inc. (l'employeur). Le plaignant demande au Conseil d'ordonner à l'employeur de lui verser l'équivalent de la perte salariale subie à la suite de l'exercice d'un droit de refuser de travailler en cas de danger en vertu de l'article 128 de la Partie II du *Code*.

II - Faits et contexte

[2] Le plaignant est chauffeur de camion. Le 28 février 2003, après avoir effectué un premier voyage, il réalise que son camion n'a pas de chauffage au pied. Il constate que la «foot valve brake» (frein au pied) de son camion ne fonctionne pas et qu'il doit appliquer une pression excessive afin de pouvoir freiner. Le plaignant se rend donc au garage de l'employeur pour faire réparer son camion. Plusieurs camions sont en réparation cette journée-là et aucun n'est disponible sur le champ pour lui permettre de continuer son itinéraire et d'effectuer quatre voyages dans sa journée. Le plaignant a dû attendre quatre heures quinze minutes avant qu'une solution ne soit trouvée par l'employeur lui permettant de reprendre la route, si bien qu'il n'a pu effectuer que deux des quatre voyages initialement prévus à son itinéraire.

[3] Le plaignant a été rémunéré par l'employeur pour son temps d'attente au taux horaire de base prévu par la convention collective, et ce, pour un montant total de 62,03 $, alors que s'il avait effectué les deux voyages qui avaient été initialement prévus, cela lui aurait

Board to intervene so that he can recover the amount of $44.24.

III - The Parties' Positions

[4] The complainant admits that he was paid the basic hourly rate for the four hours and fifteen minutes that he had to wait for another truck. However, he submits that Part II of the *Code* provides that the employee who exercises a right of refusal is deemed to be at work for the purpose of calculating wages and that therefore he must be compensated for his monetary loss, i.e., the amount of $44.24. The complainant did not provide any other arguments supporting his complaint.

[5] The employer refutes the complainant's claims, stating that the latter was paid for the hours he had to wait before they found him a vehicle that was appropriate and safe. It submits that the amount paid to the complainant was in accordance with the collective agreement. It affirms as well that no sanction or action was taken against the complainant. In addition, it stated that the onus is on the employees to do a mechanical check of the units they are driving, before they leave.

IV - Analysis and Decision

[6] Section 128 of Part II of the *Code* sets out the following relevant provisions:

> 128.(1) Subject to this section, an employee may refuse to use or operate a machine or thing, to work in a place or to perform an activity, if the employee while at work has reasonable cause to believe that
>
> (a) the use or operation of the machine or thing constitutes a danger to the employee or to another employee;
>
> (b) a condition exists in the place that constitutes a danger to the employee; or
>
> (c) the performance of the activity constitutes a danger to the employee or to another employee.
>
> ...
>
> (6) An employee who refuses to use or operate a machine or thing, work in a place or perform an activity under subsection (1), or who is prevented from acting in accordance with that subsection by subsection (4), shall report the circumstances of the matter to the employer without delay.

rapporté la somme de 106,27 $. Le plaignant demande au Conseil d'intervenir afin qu'il puisse récupérer la somme de 44,24 $.

III - Position des parties

[4] Le plaignant admet qu'il a été rémunéré au taux horaire de base pour les quatre heures quinze minutes durant lesquelles il a dû attendre pour un autre camion. Cependant, il prétend que la Partie II du *Code* prévoit que l'employé qui exerce un droit de refus est réputé être au travail pour les fins du calcul de son salaire et que, par conséquent, il doit recevoir une compensation pour la perte pécuniaire subie, soit la somme de 44,24 $. Le plaignant n'a pas fourni d'autres arguments au soutien de sa plainte.

[5] L'employeur réfute les prétentions du plaignant en précisant que ce dernier a été payé pour les heures durant lesquelles il a dû patienter avant qu'on lui trouve un véhicule adéquat et sécuritaire. Il soutient que les sommes versées au plaignant l'ont été en conformité avec la convention collective. Il affirme de plus qu'il n'y a eu aucune sanction ou mesure prise contre le plaignant. Il précise en outre qu'il incombe à l'employé d'effectuer une vérification mécanique des unités avec lesquelles il doit partir, et ce, avant son départ.

IV - Analyse et décision

[6] L'article 128 de la Partie II du *Code* prévoit les dispositions pertinentes suivantes:

> 128.(1) Sous réserve des autres dispositions du présent article, l'employé au travail peut refuser d'utiliser ou de faire fonctionner une machine ou une chose, de travailler dans un lieu ou d'accomplir une tâche s'il a des motifs raisonnables de croire que, selon le cas:
>
> a) l'utilisation ou le fonctionnement de la machine ou de la chose constitue un danger pour lui-même ou un autre employé;
>
> b) il est dangereux pour lui de travailler dans le lieu;
>
> c) l'accomplissement de la tâche constitue un danger pour lui-même ou un autre employé.
>
> ...
>
> (6) L'employé qui se prévaut des dispositions du paragraphe (1) ou qui en est empêché en vertu du paragraphe (4) fait sans délai rapport sur la question à son employeur.

[7] Section 133(1) of Part II of the *Code* permits an employee to bring a complaint before the Board if the employer has taken action against the employee in contravention of section 147 following the exercise of a right of refusal under section 128 of Part II of the *Code*. Sections 133 and 147 of Part II of the *Code* read as follows:

> 133.(1) An employee, or a person designated by the employee for the purpose, who alleges that an employer has taken action against the employee in contravention of section 147 may, subject to subsection (3), make a complaint in writing to the Board of the alleged contravention.
>
> (2) The complaint shall be made to the Board not later than ninety days after the date on which the complainant knew, or in the Board's opinion ought to have known, of the action or circumstances giving rise to the complaint.
>
> (3) A complaint in respect of the exercise of a right under section 128 or 129 may not be made under this section unless the employee has complied with subsection 128(6) or a health and safety officer has been notified under subsection 128(13), as the case may be, in relation to the matter that is the subject-matter of the complaint.
>
> (4) Notwithstanding any law or agreement to the contrary, a complaint made under this section may not be referred by an employee to arbitration or adjudication.
>
> (5) On receipt of a complaint made under this section, the Board may assist the parties to the complaint to settle the complaint and shall, if it decides not to so assist the parties or the complaint is not settled within a period considered by the Board to be reasonable in the circumstances, hear and determine the complaint.
>
> (6) A complaint made under this section in respect of the exercise of a right under section 128 or 129 is itself evidence that the contravention actually occurred and, if a party to the complaint proceedings alleges that the contravention did not occur, the burden of proof is on that party.
>
> ...
>
> 147. No employer shall dismiss, suspend, lay off or demote an employee, impose a financial or other penalty on an employee, or refuse to pay an employee remuneration in respect of any period that the employee would, but for the exercise of the employee's rights under this Part, have worked, or take any disciplinary action against or threaten to take any such action against an employee because the employee
>
> ...
>
> (c) has acted in accordance with this Part or has sought the enforcement of any of the provisions of this Part.

[8] In the present matter, the complainant alleges that after he exercised his right to refuse to work, his employer did not pay him the wages pertaining to the

[7] C'est le paragraphe 133(1) de la Partie II du *Code* qui permet à un employé de porter plainte au Conseil si son employeur a pris à son endroit des mesures contraires à l'article 147 à la suite de l'exercice d'un droit de refus en vertu de l'article 128 de la Partie II du *Code*. Les articles 133 et 147 de la Partie II du *Code* se lisent comme suit:

> 133.(1) L'employé - ou la personne qu'il désigne à cette fin - peut, sous réserve du paragraphe (3), présenter une plainte écrite au Conseil au motif que son employeur a pris, à son endroit, des mesures contraires à l'article 147.
>
> (2) La plainte est adressée au Conseil dans les quatre-vingt-dix jours suivant la date où le plaignant a eu connaissance - ou, selon le Conseil, aurait dû avoir connaissance - de l'acte ou des circonstances y ayant donné lieu.
>
> (3) Dans les cas où la plainte découle de l'exercice par l'employé des droits prévus aux articles 128 ou 129, sa présentation est subordonnée, selon le cas, à l'observation du paragraphe 128(6) par l'employé ou à la notification à l'agent de santé et de sécurité conformément au paragraphe 128(13).
>
> (4) Malgré toute règle de droit ou toute convention à l'effet contraire, l'employé ne peut déférer sa plainte à l'arbitrage.
>
> (5) Sur réception de la plainte, le Conseil peut aider les parties à régler le point en litige; s'il décide de ne pas le faire ou si les parties ne sont pas parvenues à régler l'affaire dans le délai qu'il juge raisonnable dans les circonstances, il l'instruit lui-même.
>
> (6) Dans les cas où la plainte découle de l'exercice par l'employé des droits prévus aux articles 128 ou 129, sa seule présentation constitue une preuve de la contravention; il incombe dès lors à la partie qui nie celle-ci de prouver le contraire.
>
> ...
>
> 147. Il est interdit à l'employeur de congédier, suspendre, mettre à pied ou rétrograder un employé ou de lui imposer une sanction pécuniaire ou autre ou de refuser de lui verser la rémunération afférente à la période au cours de laquelle il aurait travaillé s'il ne s'était pas prévalu des droits prévus par la présente partie, ou de prendre - ou menacer de prendre - des mesures disciplinaires contre lui parce que:
>
> ...
>
> c) soit il a observé les dispositions de la présente partie ou cherché à les faire appliquer.

[8] Dans le cas qui nous occupe, le plaignant fait donc valoir que son employeur, à la suite de l'exercice de son droit de refuser de travailler, ne lui a pas versé la

time he would have worked if he had not exercised his rights under the *Code*.

[9] The wording of section 133 of Part II of the *Code* provides that an employee may make a complaint when the employer has taken **action** against the employee contrary to section 147. There are two aspects to these provisions of the Part II of the *Code*:

a) The employer must have taken an "action" against the employee resulting from the exercise of a right under Part II of the *Code*.

[10] There is absolutely no allegation from the complainant that the employer took any action within the meaning of section 133 of Part II of the *Code*. The complainant expresses his frustration at not having been able to do all the trips on his schedule, and receive the expected wages. He does not allege, however, that the employer in any way took reprisals against him and refused to pay him the wages pertaining to his work period **because** he exercised his right of refusal pursuant to section 128 of Part II of the *Code*. Moreover, nothing indicates that the employer wanted to take disciplinary or monetary action against the complainant or deprive him of his wages because he exercised his right of refusal.

b) There must also be an allegation that section 147 of Part II of the *Code* has been violated.

[11] The Board finds that in explaining its actions, the employer has discharged the burden of proof and demonstrated that in fact it tried to provide the complainant with an appropriate vehicle that would enable him to make his next trip safely. Section 128(8) of Part II of the *Code* further requires that the employer take immediate action to protect employees when it is informed of a danger by an employee who is exercising his or her right of refusal. In the present matter, the employer did not challenge the existence of a danger nor the need to correct the situation.

[12] Could the employer have reacted faster in the circumstances? It is difficult for the Board to evaluate whether the employer could have acted more quickly than four hours and fifteen minutes to get the complainant back on the road. Nevertheless, in reading the submissions and the exhibits in the case, it seems

rémunération afférente à la période au cours de laquelle il aurait travaillé s'il ne s'était pas prévalu des droits prévus au *Code*.

[9] Le libellé de l'article 133 de la Partie II du *Code* prévoit qu'un employé peut porter plainte lorsque son employeur a pris à son endroit **des mesures** contraires à l'article 147. Deux éléments ressortent de ces dispositions de la Partie II du *Code*:

a) Il doit y avoir eu une «mesure» prise par l'employeur contre l'employé découlant de l'exercice d'un droit reconnu par la Partie II du *Code*.

[10] Le plaignant n'allègue nullement que l'employeur lui a imposé une mesure au sens de l'article 133 de la Partie II du *Code*. Le plaignant exprime sa frustration de ne pas avoir pu effectuer tous les voyages prévus à l'horaire et de ne pas avoir pu bénéficier de toute la rémunération attendue. Il n'allègue cependant d'aucune façon que l'employeur lui a imposé des mesures de représailles et a refusé de lui verser la rémunération afférente à sa période de travail **parce qu**'il a exercé son droit de refus en vertu de l'article 128 de la Partie II du *Code*. Rien ne démontre d'ailleurs que l'employeur ait voulu imposer une mesure disciplinaire ou pécuniaire au plaignant ou le priver de sa rémunération en raison de l'exercice de son droit de refus.

b) Il doit également exister une allégation selon laquelle l'article 147 de la Partie II du *Code* a été violé.

[11] Le Conseil est d'avis qu'en expliquant les démarches qu'il a entreprises, l'employeur s'est acquitté du fardeau de la preuve et a plutôt démontré qu'il a tenté de fournir au plaignant un véhicule adéquat lui permettant d'effectuer le voyage suivant en toute sécurité. Le paragraphe 128(8) de la Partie II du *Code* exige d'ailleurs que l'employeur prenne sans délai les mesures qui s'imposent pour protéger les employés lorsqu'il est informé d'un danger par un employé qui exerce son droit de refus. En l'espèce, l'employeur n'a pas contesté l'existence d'un danger ni la nécessité de corriger la situation.

[12] L'employeur aurait-il pu réagir plus rapidement dans les circonstances? Il est difficile pour le Conseil d'évaluer si l'employeur aurait pu agir plus rapidement qu'en quatre heures quinze minutes afin de permettre au plaignant de reprendre la route. Néanmoins, à la lecture des observations présentées et des pièces au dossier, il

that this length of time was not a result of the employer's malicious intent nor was it in any way designed to take action against the complainant in contravention of section 147, as set out in the wording of section 133 of Part II of the *Code*. In other words, according to the facts in the case, the delay of four hours and fifteen minutes did not result from the employer's wish to make the complainant pay and to impose a sanction on him because he had exercised his right of refusal, but in fact because the employer had to find a safe truck for the complainant to drive.

[13] In addition, it is an uncontested fact that the employer paid the complainant for four hours and fifteen minutes at the basic hourly rate for the time he was waiting for a safe truck, as set out in the collective agreement.

[14] In these circumstances, the Board cannot conclude that the employer's actions were designed to impose a disciplinary or monetary sanction on the complainant or to deprive him of his wages within the meaning of sections 133 and 147 of Part II of the *Code* because he exercised his right of refusal.

[15] This complaint is therefore dismissed and the Board's file is now closed.

STATUTES CITED

Canada Labour Code, Part I, s. 16.1

Canada Labour Code, Part II, ss. 128, 128(8); 133; 147; 156

apparaît que ce délai ne découlait pas d'une intention malveillante de l'employeur et ne visait nullement à prendre à l'endroit du plaignant **des mesures contraires à l'article 147** tel que le prévoit le libellé de l'article 133 de la Partie II du *Code*. En d'autres termes, selon les faits au dossier, le délai de quatre heures quinze minutes ne découlait pas du désir de l'employeur de faire payer le plaignant et de lui imposer une sanction parce que ce dernier avait exercé un droit de refus mais bien du fait que l'employeur devait trouver un camion sécuritaire pour le plaignant.

[13] De plus, il est un fait non contesté que l'employeur a rémunéré le plaignant durant les quatre heures quinze minutes au taux horaire de base prévu par la convention collective pour le temps durant lequel il attendait un camion sécuritaire.

[14] Dans ces circonstances, le Conseil ne peut conclure que les agissements de l'employeur visaient à imposer au plaignant une mesure disciplinaire ou pécuniaire ou à le priver de sa rémunération au sens des articles 133 et 147 de la Partie II du *Code* parce que ce dernier a exercé son droit de refus.

[15] Par conséquent, cette plainte est rejetée et le dossier du Conseil est maintenant clos.

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 16.1

Code canadien du travail, Partie II, art. 128, 128(8); 133; 147; 156

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 5-03

Reasons for decision

Serge Bouchard et al.,
complainants,
and
Canadian Union of Public Employees, Local 687; Syndicat des employés de CJPM-TV (CSN); Syndicat des employés(es) de CFCM-TV/CKMI-TV, Local 2252 (CUPE); Syndicat des employés et employées des divisions CFER, CHEM, CHLT et CJPM du Groupe TVA inc., Local 4646 of the Canadian Union of Public Employees,
respondents,
and
TVA Group Inc.,
employer.

CITED AS: Serge Bouchard et al.

Board File: 23527-C

Decision no. 259
December 23, 2003

This is a collective complaint filed with the Board, alleging violation of section 37 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*).

Duty of fair representation - Union - Retirees - Pensions - Collective complaint alleging the unions acted in excess of their jurisdictions by representing the retirees and negociating unfavourable pension conditions - The complainants maintain that the agreement violates provisions of the *Code* because the unions had no mandate to represent them - They submit that they are not employees as defined by the *Code* - One of the unions raises a preliminary objection that the Board does not have jurisdiction to rule on this complaint because the *Code* does not recognize the retirees as a party with recourse under section 37 of the *Code* - Preliminary matter: despite the previous Supreme Court case law that seems to establish that retirees might not have the right to file a complaint against a union alleging a breach of its duty of fair representation according to the *Code*, since this right is exclusif to active or current members of the bargaining unit; recent case law establishes that because of the legal representation mandate of the union whose composition

Motifs de décision

Serge Bouchard et autres,
plaignants,
et
Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 687; Syndicat des employés de CJPM-TV (CSN); Syndicat des employés(es) de CFCM-TV/CKMI-TV, section locale 2252 (SCFP); Syndicat des employés et employées des divisions CFER, CHEM, CHLT et CJPM du Groupe TVA inc., section locale 4646 du Syndicat canadien de la fonction publique,
intimés,
et
Groupe TVA Inc.,
employeur.

CITÉ: Serge Bouchard et autres

Dossier du Conseil: 23527-C

Décision n° 259
le 23 décembre 2003

Il s'agit d'une plainte collective déposée auprès du Conseil, alléguant manquement à l'article 37 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*).

Devoir de représentation juste - Syndicat - Retraités - Rentes - Plainte collective alléguant que les syndicats ont outrepassé leur mandat en représentant les retraités et en négociant des conditions relatives à leur rentes de retraite les défavorisant - Les plaignants prétendent que l'entente est contraire aux dispositions du *Code* en raison du fait que les syndicats n'avaient aucun mandat pour les représenter - Ils soutiennent qu'ils ne sont pas des employés au sens du *Code* - Un des syndicats invoque une objection préliminaire selon laquelle le Conseil n'a pas la compétence pour trancher la plainte car le *Code* ne reconnaît pas les retraités comme étant une partie pouvant exercer un recours en vertu de l'article 37 du *Code* - Question préliminaire: malgré que la jurisprudence antérieure de la Cour suprême semble établir que des retraités risquent de ne pas avoir le droit de porter plainte contre un syndicat alléguant un manque de représentation en vertu du *Code*, puisque ce droit est réservé aux membres actifs ou actuels de l'unité de négociation, la jurisprudence récente de cette

may vary over time, a residual representation obligation is created toward employees who cease to work for the company - Without deciding whether this residual obligation of a union is limited to recourse in civil court rather than a violation of the provisions of the *Code*, the Board is of the opinion that the complaint should not be decided solely on the basis of the preliminary objection - Merits of the complaint: the Board is of the opinion that negociating an adjustment to pensions for some members of the unit is not an infrigement upon the vested rigths of the retirees. The Supreme Court said that the representation obligation to which the union was held consisted of an obligation of means, as opposed to an obligation of results - The Board concluded that the union did not have ill intentions toward the retirees when it negociated the agreement with the employer - The complainants did not show that the union had acted in an arbitrary, discriminatory manner, nor that it acted in bad faith toward them - The *Code* was not violated - The complaint is rejected.

cour établit qu'en raison du mandat légal de représentation du syndicat pour l'ensemble de l'unité dont la composition peut varier dans le temps, une obligation résiduelle de représentation est créée à l'égard des employés qui cessent de travailler dans l'entreprise - Sans pour autant décider si cette obligation résiduelle d'un syndicat se limite à un recours civil plutôt qu'à une violation des dispositions du *Code*, le Conseil est d'avis que la présente plainte ne devrait pas être tranchée en fonction uniquement de l'objection préliminaire - Bien-fondé de la plainte: le Conseil est d'avis que le fait de négocier une revalorisation des rentes pour une partie des membres de l'unité n'est pas une atteinte aux droits acquis et irrévocables des retraités - La Cour suprême a précisé que l'obligation de représentation à laquelle le syndicat était tenu consistait en une obligation de moyen, par opposition à une obligation de résultat - Le Conseil conclu que le syndicat n'avait aucune intention malveillante à l'égard des retraités lorsqu'il a négocié l'entente avec l'employeur - Les plaignants n'ont pas démontré que le syndicat a agit de manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi à leur égard - Le *Code* n'a pas été enfreint - La plainte est rejetée.

A panel of the Canada Industrial Relations Board composed of Ms. Julie M. Durette, Vice-Chairperson, sitting alone pursuant to section 14(3)(c) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*) examined the above mentioned complaint.

Section 16.1 of the *Code* provides that the Board may decide any matter before it without holding an oral hearing. Having reviewed the parties' submissions and written arguments, as well as the investigating officer's report, the Board is satisfied that these documents are sufficient to deal with the matter without holding an oral hearing.

Un banc du Conseil canadien des relations industrielles composé de M[e] Julie M. Durette, Vice-présidente, siégeant seule en vertu de l'alinéa 14(3)c) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*) a étudié la plainte mentionnée en rubrique.

L'article 16.1 du *Code* prévoit que le Conseil peut rendre sa décision sans tenir d'audience. Dans la présente affaire, le Conseil est d'avis que les pièces produites, les observations écrites des parties ainsi que le rapport de l'agent enquêteur lui suffisent pour rendre une décision sans tenir d'audience.

Parties' Representatives

Mr. Serge Bouchard et al., complainants;
Mr. Marc Ranger, for the Canadian Union of Public Employees, Local 687;
Mr. Jean-François Desgagné, for the Syndicat des employés de CJPM-TV (CSN);
Mr. Jean-Yves Hardy, for the Syndicat des employés(es) de CFCM-TV/CKMI-TV, Local 2252, (CUPE);
Mr. Richard Labelle and Mr. Denis Bellerose, for the Syndicat des employés et employées des divisions CFER, CHEM, CHLT et CJPM du Groupe TVA inc.,

Représentants des parties au dossier

M. Serge Bouchard et autres, plaignants;
M. Marc Ranger, pour le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 687;
M. Jean-François Desgagné, pour le Syndicat des employés de CJPM-TV (CSN);
M. Jean-Yves Hardy, pour le Syndicat des employés(es) de CFCM-TV/CKMI-TV, section locale 2252 (SCFP);
M. Richard Labelle et M. Denis Bellerose, pour le Syndicat des employés et employées des divisions CFER, CHEM, CHLT et CJPM du Groupe TVA inc., section locale 4646 du Syndicat canadien de la fonction publique;

Local 4646 of the Canadian Union of Public Employees;
Mr. Jean-François Hotte, for TVA Group Inc.

I - Nature of the Complaint

[1] The matter before the Board is a collective complaint filed on February 20, 2003 by Serge Bouchard et al. (the complainants) against the Canadian Union of Public Employees, Local 687, (CUPE, Local 687 or the union), the Syndicat des employés de CJPM-TV (CSN) (CSN union), the Syndicat des employés(es) de CFCM-TV/CKMI-TV, Local 2252 (CUPE) (CUPE, Local 2252), the Syndicat des employés et employées des divisions CFER, CHEM, CHLT et CJPM du Groupe TVA inc., Local 4646 of the Canadian Union of Public Employees (CUPE, Local 4646). The complainants (a group of 88 retirees), who are former employees of TVA Group Inc. (TVA or the employer) allege that the unions, by representing the retirees of TVA and negotiating unfavourable pension conditions, acted in excess of their jurisdictions.

II - Background and Facts

[2] On December 12, 2002, the complainants learned that, as of January 1, 2003, changes in the pension plan would come into effect for all TVA retirees who were originally members of the respondent unions. All of the complainants were retired on the date this complaint was filed and when the agreement of March 17, 2003 between TVA and CUPE, Local 687 was reached. CUPE, Locals 2252 and 4646 and the CSN union were not party to this agreement, but discussions on this issue were apparently held with them. The complainants maintain that the agreement reached between the union and the employer violates provisions of the *Code* because the unions had no mandate to represent them.

[3] The employer's pension plan sets out the rights and responsibilities of retirees regarding their pension benefits, and the employer has exclusive rights to make changes to the plan. The employer did, however, sign letters of agreement with the unions representing employees agreeing to limits on its right to modify certain features of the plan related to the use of actuarial surpluses. In 1997, the employer and union signed a

M[e] Jean-François Hotte, pour le Groupe TVA Inc.

I - Nature de la plainte

[1] Le Conseil est saisi d'une plainte collective déposée le 20 février 2003 par Serge Bouchard et autres (les plaignants) contre le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 687 (SCFP, section locale 687 ou le syndicat), le Syndicat des employés de CJPM-TV (CSN) (le syndicat CSN), le Syndicat des employés(es) de CFCM-TV/CKMI-TV, section locale 2252 (SCFP) (SCFP, section locale 2252), le Syndicat des employés et employées des divisions CFER, CHEM, CHLT et CJPM du Groupe TVA inc., section locale 4646 du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP, section locale 4646). Les plaignants (un groupe de 88 retraités) anciennement au service de Groupe TVA Inc. (TVA ou l'employeur) allèguent que les syndicats ont outrepassé leur mandat en représentant les retraités de TVA et en négociant des conditions relatives à leur rente de retraite les défavorisant.

II - Contexte et faits

[2] Le 12 décembre 2002, les plaignants ont appris que certaines modifications seraient apportées au régime de retraite de l'ensemble des retraités de TVA qui étaient initialement membres des syndicats intimés et ce, à compter du 1[er] janvier 2003. Tous les plaignants étaient retraités à la date du dépôt de la présente plainte et lors de la conclusion d'une entente le 17 mars 2003 entre TVA et le SCFP, section locale 687. Le SCFP, sections locales 2252 et 4646, ainsi que le syndicat CSN n'étaient pas partie à cette entente mais des discussions auraient eu lieu avec eux sur cette question. Les plaignants prétendent que l'entente négociée entre le syndicat et l'employeur est contraire aux dispositions du *Code* en raison du fait que les syndicats n'avaient aucun mandat pour les représenter.

[3] Les droits et obligations des retraités quant aux montants de leurs rentes de retraite sont prévus au régime de retraite de l'employeur, qui a seul le droit de modifier ce régime. Cependant, l'employeur a accepté de limiter son droit de modifier certaines modalités du régime eu égard à l'utilisation des surplus actuariels en concluant des lettres d'entente avec les syndicats représentant les employés. Ainsi en 1997, l'employeur

letter of agreement confirming the union's status as bargaining agent for talks on pensions.

[4] During bargaining in 1998, most of the bargaining units opted for a set contribution structure. The union says that the 1998 agreement that Mr. Serge Bouchard signed as a member of the executive of one of the original unions had much in common with the last letter of agreement signed in 2003, which had been negotiated on behalf of both active and inactive participants and beneficiaries. Retirees were not consulted during this process.

[5] In 2000, the parties reached an agreement on an early retirement program (PRA 2000), which provided financial incentives upon retirement to some employees who were then active, including Mr. Serge Bouchard. The union says that these incentives were challenged by several active participants.

[6] The union also maintains that during the last negotiations of 2002-2003, the recent performance of the pension fund had active members worried about future flexibility margins, and they generally favoured a return to the set contribution formula.

[7] In spring 2002, the employer began discussions with Mr. Serge Bouchard as the *de facto* representative of retired employees, who were seeking ways to reassess their pensions, which had increased in value over the proportion allotted to them. The retirees' position had not been entirely accepted by the employer and the union during bargaining for the 2003 agreement. The complainants thus filed this complaint.

[8] The 2003 agreement was negotiated with CUPE, Local 687, which became the certified bargaining agent for all TVA employees in Montréal on May 10, 2000, following an order issued by the Board.

et le syndicat ont signé une lettre d'entente afin de confirmer le rôle de ce dernier à titre d'agent négociateur dans le cadre des pourparlers relatifs aux prestations du régime de retraite.

[4] Lors des pourparlers de 1998, la majorité des unités de négociation ont opté pour un volet à cotisations déterminées. Selon le syndicat, l'entente de 1998 dont M. Serge Bouchard était un signataire à titre de membre de l'exécutif d'un des syndicats d'origine, comportait plusieurs points similaires à ceux de la dernière lettre d'entente conclue en 2003. Cette entente avait été négociée tant aux noms des participants actifs et inactifs que des bénéficiaires, les retraités n'ayant pas été consultés à l'époque.

[5] En 2000, les parties se sont entendues sur un programme de retraite anticipée (PRA 2000) qui a permis à certains employés actifs à l'époque, dont M. Serge Bouchard, de bénéficier de certains avantages financiers lors de leur départ à la retraite. Selon le syndicat, ces avantages ont été contestés par plusieurs participants actifs.

[6] Toujours selon le syndicat, lors de la dernière négociation, soit en 2002-2003, et en raison des récents rendements de la Caisse de retraite, les participants actifs étaient inquiets des marges de manoeuvre futures possibles et l'ensemble a plutôt favorisé un retour au volet à prestations déterminées.

[7] Au printemps 2002, l'employeur a entamé des discussions avec M. Serge Bouchard en tant que représentant *de facto* des employés retraités. Les retraités recherchaient des modalités de revalorisation de leurs rentes qui excédaient en valeur la proportion qui leur était allouée. Dans le cadre des négociations de l'entente de 2003, la position maintenue par les retraités n'a pas été entièrement retenue par l'employeur et le syndicat. C'est ce qui a amené les plaignants à déposer la présente plainte.

[8] L'entente de 2003 a été négociée avec le SCFP, section locale 687 qui, à compter du 10 mai 2000, à la suite d'une ordonnance du Conseil, est devenu l'agent négociateur accrédité pour représenter tous les employés de TVA travaillant à Montréal.

III - Parties' Positions

The Complainants

[9] The complainants submit that as retirees, they are not employees as defined by the *Code*. They add that union jurisdiction is restricted to representing employees working for the employer as stipulated in the certification order. The complainants hold that the unions showed favouritism to their members to the detriment of the retirees when they signed an agreement that denies some retirees fair treatment. In their view, the union misappropriated the right to speak for retirees and negotiate on their behalf without their consent, thereby exceeding its jurisdiction and violating the certification order.

[10] The complainants also emphasize that the definition of member under the union constitution and rules is limited to TVA employees, thus denying retirees the right to be or remain union members. They can neither attend nor vote at union meetings. The complainants state that they were thus unable to participate in union discussions and voice their own interests, which resulted in an agreement that is both discriminatory and detrimental to them. They maintain that the union should refrain from negotiating on their behalf, since they are barred from all union decision-making processes. They add that the employer could not reach an agreement pertaining to them with the union because they are not included in the bargaining unit.

[11] The complainants contend that the interests of retirees and soon-to-be retirees were taken into account by all parties in previous agreements between unions and the employer, but that the last agreement contains conditions that discriminate against employees who retired during 1999 and 2000.

[12] The complainants dispute the union practice of bargaining with retiree assets on behalf of its members. In their view, they have distinct, specific concerns as retirees and should be considered as representatives fully entitled to participate in bargaining between union and employer.

III - Position des parties

Les plaignants

[9] Les plaignants soutiennent qu'à titre de retraités, ils ne sont pas des employés au sens du *Code*. Ils précisent également que la compétence des syndicats se limite à représenter les employés travaillant pour l'employeur tel que prévu dans l'ordonnance d'accréditation. Selon les plaignants, les syndicats ont favorisé indûment l'intérêt de leurs membres au détriment des retraités en concluant une entente qui nie le droit de certains d'entre eux à un juste traitement. Ils estiment que le syndicat a outrepassé sa compétence et enfreint l'ordonnance d'accréditation en s'appropriant le droit de représenter les retraités et de négocier en leur nom sans leur consentement.

[10] Les plaignants soulignent également qu'en vertu des statuts et règlements du syndicat, la définition de membre se limite aux employés de TVA, excluant ainsi le droit aux retraités d'être ou de demeurer membres du syndicat. Par conséquent, les retraités ne peuvent être présents ou exercer le droit de vote aux assemblées syndicales. Les plaignants affirment ne pas avoir pu participer aux délibérations du syndicat et faire valoir leurs intérêts, ce qui a mené à la conclusion d'une entente qui est discriminatoire et leur est défavorable. Ils soutiennent qu'en raison du fait qu'ils sont exclus de tout processus décisionnel syndical, le syndicat devrait s'abstenir de négocier en leur nom. Ils affirment de plus que l'employeur ne pouvait conclure avec le syndicat une entente qui les visait parce qu'ils ne sont pas compris dans l'unité de négociation.

[11] Eu égard aux ententes antérieures conclues entre les syndicats et l'employeur, les plaignants précisent que par le passé les intérêts des retraités et de ceux qui envisageaient de prendre leur retraite avaient été pris en considération par les parties, contrairement à la dernière entente qui, selon les plaignants, impose des conditions discriminatoires envers les employés ayant pris leur retraite au cours des années 1999 et 2000.

[12] Les plaignants contestent la pratique du syndicat qui consiste à négocier l'actif des retraités au nom de ses membres. Ils soutiennent qu'à titre de retraités, ils ont des intérêts distincts et précis et ils devraient être considérés comme interlocuteurs à part entière pouvant participer au processus de négociation entre le syndicat et l'employeur.

[13] In correspondence dated March 4, 2003, the retirees stipulate that they are not claiming unfair treatment regarding the amount of their pensions, but note that the detriment arises instead from the fact their pensions will not increase to their satisfaction as a result of the 2003 agreement (the letter mentions losses ranging from 6.7% for some to 11.2% for others).

[14] The complainants request as redress that the Board acknowledge the union's jurisdictional error and order it to cease representing and negotiating on behalf of retirees. The complainants also contend that the union should be required to pay the twenty-nine (29) retirees the amounts lost due to the 2003 agreement with TVA, plus interest.

The Unions

[15] CUPE, Local 687 raises the preliminary objection that the Board does not have jurisdiction to rule on this complaint because the *Code* does not recognize the retirees as a party with recourse under the *Code*. The retirees should defend their interests through the grievance process.

[16] The unions add that the complainants cannot replace or act in lieu of the bargaining agent designated by the Board. The union states that case law consistently upholds the full power of the bargaining agent to interact with the employer in this area. With regard to rights and recourse for the retirees, the respondent cites the Supreme Court of Canada's conclusions in *Dayco (Canada) Ltd.* v. *CAW-CANADA*, [1993] 2 S.C.R. 230 in support of its preliminary objection.

[17] The union states that it has not failed in its duty of fair representation under the *Code*. It points out in support of its position that it has always acted responsibly and with consistent regard for participants in the pension plan as a whole, both during the life of a collective agreement and when it is renewed.

[18] The union claims that bargaining on the distribution of the surplus was complex and difficult. In the summer of 2002, CUPE, Local 687 filed grievances and a complaint with the Board to condemn the

[13] Par correspondance en date du 4 mars 2003, les retraités précisent ne pas prétendre subir un préjudice quant au montant de leur rente, mais allèguent que le préjudice réside plutôt dans le fait que leur rente ne sera pas augmentée à leur satisfaction par suite de l'entente de 2003 (on précise une perte de 6,7 pour cent pour certains allant jusqu'à 11,2 pour cent de la rente pour d'autres).

[14] À titre de recours, les plaignants demandent au Conseil de constater l'excès de compétence du syndicat et d'ordonner qu'il cesse de représenter et de négocier au nom des retraités. De plus, les plaignants maintiennent que le syndicat devrait être tenu de verser à vingt-neuf (29) retraités les sommes et les intérêts perdus à la suite de l'entente de 2003 conclue avec TVA.

Les syndicats

[15] Le SCFP, section locale 687, invoque une objection préliminaire selon laquelle le Conseil n'a pas la compétence pour trancher la présente plainte puisque le *Code* ne reconnaît pas les retraités comme étant une partie pouvant exercer un recours en vertu du *Code*. Les retraités devraient plutôt avoir recours au grief pour défendre leurs intérêts.

[16] Par ailleurs, le syndicat soutient que les plaignants ne peuvent se substituer ou agir à la place de l'agent négociateur accrédité par le Conseil. Selon le syndicat, une jurisprudence confirme de façon constante que seul l'agent négociateur a les pleins pouvoirs pour agir auprès de l'employeur en ce domaine. Eu égard aux droits et recours des retraités, l'intimé appuie sa position relativement à son objection préliminaire sur les conclusions de la Cour suprême du Canada dans *Dayco (Canada) Ltd.* c. *TCA-CANADA*, [1993] 2 R.C.S. 230.

[17] Quant au bien-fondé de la plainte, le syndicat soutient qu'il n'a pas manqué à son devoir de représentation juste en vertu du *Code*. À l'appui de sa position, le syndicat souligne que lors de chaque renouvellement de la convention collective ainsi que durant son application, il a toujours agi de manière responsable et avec un souci constant pour l'ensemble des participants au régime de retraite.

[18] Le syndicat prétend que les négociations quant au partage des surplus ont été complexes et ardues. À l'été 2002, le SCFP, section locale 687, a dénoncé, par le biais d'une plainte au Conseil et par le biais de griefs,

employer's unilateral takeover of the actuarial surpluses used to finance PRA 2002. Active participants are concerned about future flexibility margins in light of the recent performance of the pension fund. The union points out that the 2003 agreement was reached with the consent of active employees and the employer, and that it was given a commitment by the employer that the 2002 withdrawals from the fund used to finance certain retirements will be reimbursed, and that participants will not be penalized.

[19] CUPE, Local 2252 and the CSN have announced that they support and share CUPE, Local 687's position. CUPE, Local 4646 did not respond to this complaint.

The Employer

[20] The employer's view is that retiree rights and responsibilities regarding the amounts of their pensions are stipulated in the pension plan created in 1968. The collective agreement gives the employer exclusive rights to modify or suspend the plan, but the employer points out that in signing letters of agreement with the union, they have nevertheless agreed to change certain provisions of the plan related to the use of actuarial surpluses. Thus, the employer says, their only obligation is to abide by the agreements reached with the union.

[21] The employer submits that the last discussions between the parties followed the same process as in previous years: the parties determined the funds available and reviewed the options for improving pensions to allow for the best possible benefits for both active participants and retirees.

[22] In addition, the employer states that the expectations and limits of the parties on both sides were communicated and understood. The employer contends that the retirees were expecting to identify strategies for reassessing their pension benefits that went beyond the proportion allotted to them. In this sense, the employer reminds that the improvements to the pension plan that were agreed on are a result of the agreements it signed with the union.

[23] The employer argues that the retirees therefore have no basis for claiming negotiation status for

l'appropriation unilatérale par l'employeur des surplus actuariels qui ont servi à financer le PRA 2002. Étant donné les derniers rendements de la caisse de retraite, les participants actifs sont inquiets des marges de manoeuvre qu'ils auront à l'avenir. Le syndicat précise que l'entente de 2003 a été conclue avec le consentement d'employés actifs et de l'employeur. Le syndicat affirme qu'il a reçu l'engagement de l'employeur que les sommes retirées de la caisse en 2002 pour financer certaines mises à la retraite seront remboursées évitant ainsi de porter préjudice aux participants.

[19] Le SCFP, section locale 2252, ainsi que le syndicat CSN ont précisé qu'ils approuvaient et faisaient leur la position du SCFP, section locale 687. Quant au SCFP, section locale 4646, il n'a pas répondu à la présente plainte.

L'employeur

[20] Selon l'employeur, les droits et obligations des retraités quant au montant de leurs rentes de retraite sont prévus au régime de retraite créé en1968. Malgré que la convention collective prévoie le droit absolu à l'employeur de modifier ou de suspendre ce régime, ce dernier précise qu'il a tout de même accepté d'encadrer son droit de modifier certaines modalités du régime à l'égard de l'utilisation des surplus actuariels en concluant des lettres d'entente avec le syndicat. Selon l'employeur, sa seule obligation relève donc des ententes négociées avec le syndicat.

[21] L'employeur soutient que les dernières discussions entre les parties ont respecté le même cadre que celui des années précédentes, les parties ayant déterminé les sommes disponibles et analysé les possibilités d'amélioration des rentes afin que les participants actifs et les retraités bénéficient des meilleures prestations possibles.

[22] Par ailleurs, l'employeur précise que les attentes et les contraintes des parties ont été, de part et d'autre, exprimées et comprises. Selon l'employeur, les retraités recherchaient des modalités de revalorisation de leurs rentes qui excédaient en valeur la proportion qui leur était allouée. À cet effet, l'employeur rappelle que les améliorations consenties au régime de retraite proviennent de l'effet des ententes qu'il a conclues avec le syndicat.

[23] Par conséquent, l'employeur soutient que les retraités sont mal fondés de prétendre pouvoir négocier

improvements to the pensions defined in the pension plan. For these reasons, the employer thus asks the Board to dismiss the complaint.

IV - Analysis and Decision

Preliminary Question

[24] CUPE, Local 687 raises a preliminary objection that the Board has no jurisdiction for ruling on this complaint because the *Code* does not recognize the retirees as a party with right to remedy under section 37 of the *Code* since they are not employees within the bargaining unit. The complainants, on the other hand, allege that the union is not recognized by the Board and is neither able nor duly mandated by the complainants to represent them and to reach an agreement with TVA on their behalf.

[25] The two parties are in fact raising a similar question, which is the scope of the duty of fair representation. In order to rule on this preliminary question, the Board must decide whether or not the duty of fair representation contained in section 37 of the *Code* extends to employees who are no longer in the bargaining unit, in this case the retirees.

[26] This same question has been ruled on in previous decisions issued by the current Board, by its predecessor the Canada Labour Relations Board (CLRB) and by some provincial labour relations boards. In *Hubert Beaumont*, March 6, 2001 (CIRB LD 405), as in this case, the union raised a preliminary question regarding the Board's jurisdiction to rule on a complaint under section 37 of the *Code* given that the complainants, as retirees, were no longer members of the respondent union. In that case, the complainants, a group of retirees who were former employees of Transport Cabano-Kingsway Inc. held that the union had discriminated against them under the collective agreement. In its analysis, the Board summarized the decisions related to the duty of fair representation towards retirees:

> A union can undoubtedly choose to represent retired workers in grievance and/or arbitration procedures with respect to their rights recognized under the collective agreement. (*Canadian Pacific Limited* (1986), 64 di 36; and 86 CLLC 16,020 (CLRB no. 554).) The Board must however determine whether the union has an obligation to represent them under section 37 of

des améliorations aux rentes prévues au régime de retraite. Pour ces motifs, l'employeur demande au Conseil de rejeter la présente plainte.

IV - Analyse et décision

Question préliminaire

[24] Le SCFP, section locale 687, soulève une objection préliminaire selon laquelle le Conseil n'a pas la compétence pour trancher la présente plainte puisque le *Code* ne reconnaît pas les retraités comme étant une partie pouvant exercer un recours en vertu de l'article 37 du *Code* puisqu'ils ne sont plus des employés faisant partie de l'unité de négociation. Les plaignants, à leur tour, allèguent que le syndicat n'est pas reconnu par le Conseil et n'est pas habile, ni dûment mandaté par les plaignants, à les représenter et conclure une entente avec TVA en leur nom.

[25] De fait, les deux parties soulèvent une question semblable, à savoir, la portée du devoir de représentation juste. Afin de trancher cette question préliminaire, le Conseil doit déterminer si le devoir de représentation prévu à l'article 37 du *Code* s'étend aux employés qui ne sont plus dans l'unité de négociation, en l'espèce des retraités.

[26] Cette même question a déjà fait l'objet de décisions antérieures par le présent Conseil, par son prédécesseur, le Conseil canadien des relations du travail (CCRT), ainsi que par certaines commissions des relations de travail provinciales. Dans *Hubert Beaumont*, 6 mars 2001 (CCRI LD 405), tout comme dans la présente affaire, le syndicat soulevait une question préliminaire quant à la compétence du Conseil de trancher une plainte en vertu de l'article 37 du *Code* du fait que les plaignants n'étaient plus membres du syndicat intimé, étant retraités. Dans cette affaire, les plaignants (un groupe d'employés retraités) anciennement au service de Transport Cabano-Kingsway inc. reprochaient au syndicat d'avoir agi de façon discriminatoire à l'égard de leurs droits en vertu de la convention collective. Dans son analyse, le Conseil a brossé un tableau des décisions sur le devoir de représentation juste du syndicat envers les retraités:

> Un syndicat peut, sans aucun doute, choisir de représenter, dans des procédures de griefs et/ou d'arbitrage, des retraités à l'égard de droits qui leur sont reconnus en vertu de la convention collective. (*Canadien Pacifique Limitée* (1986), 64 di 36; et 86 CLLC 16,020 (CCRT n° 554)). Il faut cependant déterminer si le Syndicat a un devoir de représentation en vertu

the *Code* when the complainants are no longer employees in the bargaining unit.

In *Tom Murray et al.* (1986), 63 di 178 (CLRB no. 545), the Board pondered this same issue, that is, to determine whether the union has a duty of fair representation towards retirees. In that decision, the Board concluded that, at the relevant time, the complainants were no longer employees in the bargaining unit and therefore, section 37 was not applicable.

This same approach was adopted by the Ontario Labour Relations Board in *Ball Packaging Products Canada Inc.* and *Can Workers' Federal Union Local 354*, [1993] OLRD no. 79, when it examined an issue similar to the one in this case. In the cited matter, a group of retirees had filed a complaint following the changes negotiated by the union regarding pension benefits. **The complainants alleged that the union violated its duty of fair representation and claimed that it did not have the authority to negotiate their vested benefits**. The section relating to the right to fair representation of the Ontario act is similar to section 37 of the *Code*. The Ontario Labour Relations Board decided that the union's duty of representation did not apply to retirees given that they were no longer members of the bargaining unit. The Board determined that the union had the authority to negotiate benefits for retirees and that the union and the employer could renegotiate the terms of these retirement benefits under the collective agreement. In addition, the Board concluded that this decision was based on the fact that the union had not violated the section in question.

Similarly, in the case of *Ontario (Workplace Safety and Insurance Board)*, [1998] OLRD no. 4387, the Ontario Labour Relations Board, in determining whether the union had violated its duty of fair representation for not having retroactively negotiated a salary increase for retirees who were receiving benefits, declared:

"The obligation to represent is limited to employees in the bargaining unit. When the applicant retired, he ceased to be a member of the bargaining unit. CUPE had no obligation to represent him after April 1, 1998. It is true that trade unions often negotiate provisions in collective agreements that benefit retirees. However, trade unions are under no obligation to do so, and again, the Act imposes no duty on trade unions to represent retirees.

Finally, the Board notes that it is not unusual for employers and trade unions to limit the benefits at retroactive increases to persons who are still employed. The Board has also recognized that trade unions should be granted considerable discretion in how they choose to balance competing interests when negotiating for a collective agreement. Consequently, even if I had concluded that the trade union owed a duty to represent retirees, I would not have found that it breached that duty in negotiating retroactive increases only to those still employed at the date of ratification.

(paragraphs 4 and 5 - QL)"

de l'article 37 du *Code*, lorsque les plaignants ne sont plus des employés dans l'unité de négociation.

Dans l'affaire *Tom Murray et autres* (1986), 63 di 178 (CCRT n° 545), le Conseil s'est penché sur la même question que celle dont il est saisi en l'espèce, c'est-à-dire, déterminer si le syndicat a un devoir de représentation juste envers des retraités. Dans cette décision, le Conseil conclut qu'au temps pertinent les plaignants n'étaient plus des employés dans l'unité de négociation, et donc que l'article 37 n'était pas applicable.

Cette approche a été adoptée par la Commission des relations de travail de l'Ontario dans l'affaire *Ball Packaging Products Canada Inc.* and *Can Workers' Federal Union Local 354*, [1993] OLRD no. 79, lorsqu'elle a examiné une question semblable à celle en l'espèce. Dans cette affaire, un groupe de retraités avait déposé une plainte suite aux changements négociés par le syndicat à l'égard des prestations de pension. **Les plaignants alléguaient violation par le syndicat de son devoir de représentation juste et prétendaient qu'il n'avait pas l'autorité de négocier les droits acquis des retraités**. L'article concernant le devoir de représentation juste de la loi de l'Ontario est semblable à l'article 37 du *Code*. La Commission des relations de travail de l'Ontario a décidé que le devoir de représentation du syndicat ne s'appliquait pas aux retraités étant donné qu'ils n'étaient plus membres de l'unité de négociation. La Commission a déterminé que le syndicat avait l'autorité de négocier les prestations pour les retraités et que le syndicat et l'employeur pouvaient renégocier les modalités de ces prestations de retraite en vertu de la convention collective. De plus, le Conseil a conclu que cette décision était fondée sur le fait qu'il n'y avait pas eu violation de l'article en cause par le syndicat.

De même, dans l'affaire *Ontario (Workplace Safety and Insurance Board)*, [1998] OLRD no. 4387, la Commission des relations de travail de l'Ontario, en déterminant si le syndicat avait enfreint son devoir de représentation juste pour ne pas avoir négocié rétroactivement une augmentation dans les salaires aux retraités qui recevaient des prestations, a déclaré:

«Le devoir de représentation ne s'applique qu'aux employés de l'unité de négociation. Lorsque le requérant a pris sa retraite, il a cessé d'être un membre de l'unité de négociation. Le SCFP n'a pas d'obligation de le représenter après le 1er avril 1998. Il est vrai que souvent les syndicats négocient des dispositions dans la convention collective à l'égard des retraités. Cependant, les syndicats n'ont aucune obligation de le faire, et, encore une fois, la Loi n'impose d'aucune façon aux syndicats le devoir de représenter les retraités.

Enfin, le Conseil fait remarquer qu'il n'est pas inhabituel pour les employeurs et les syndicats de n'accorder les avantages liés aux augmentations rétroactives qu'aux personnes qui travaillent encore. Le Conseil a aussi reconnu que les syndicats devraient avoir une assez grande discrétion à l'égard des moyens qu'ils prennent pour établir un équilibre entre les intérêts opposés lorsqu'ils négocient une convention collective. Donc, même si j'en étais arrivé à la conclusion que le syndicat avait le devoir de représenter les retraités, je n'aurais pas jugé qu'il avait enfreint ce devoir en négociant des augmentations rétroactives seulement pour les personnes qui travaillaient au moment de la ratification.

(paragraphes 4 et 5 - QL, traduction)»

In the Supreme Court of Canada decision *Dayco (Canada) Ltd.* v. *TCA-CANADA*, [1993] 2 S.C.R. 230, the Court examined American and Canadian case law on the status of retirees under the Canadian collective bargaining system, specifically, a union's duty of fair representation. Among other things, the Supreme Court stated:

"I turn now to the one area in which there may be a crucial difference in the nature (but not the existence) of vested retirement benefits in Ontario as compared to the United States. This is the range of remedial choices available to individual retired workers. In the United States there is an independent right to sue in a court of law when benefits promised in a collective agreement are withdrawn, even if that withdrawal occurs pursuant to a new collective agreement between management and labour. As well, retired workers, although no longer part of the bargaining unit, can bring an unfair representation complaint against a union that fails to consider the interests of retired workers during the course of bargaining. In Canada, it is unclear whether either of these routes is open to retired workers, who may be completely reliant upon their former bargaining agent to bring a grievance on their behalf when an employer unilaterally revokes vested benefits. And the grievance route may be foreclosed, as the union may be unwilling to grieve the issue on behalf of the retirees. This may arise because of the inevitable conflict of interest facing the union. If it were successful in grieving under an old collective agreement on behalf of retired workers, the employer would face increased overall labour costs, perhaps leading to harder bargaining over current employees' compensation. The union may well be reluctant to carry forward a grievance on behalf of retirees, as success on that front might well be contrary to the interests of current members of the bargaining unit.

In these circumstances, Canadian retirees may well find themselves in possession of a right without a remedy. The grievance procedure may be foreclosed as described above. Retirees may not be entitled to bring a claim against the union for unfair representation, as such rights in Ontario appear to be limited to current members of the bargaining unit: see s. 68 of the Act.

(pages 303-304)"

(pages 5-7; emphasis added)

Dans la décision de la Cour suprême du Canada, *Dayco (Canada) Ltd.* c. *TCA-CANADA*, [1993] 2 R.C.S. 230, la Cour a examiné la jurisprudence américaine et canadienne sur le statut des retraités en vertu du régime canadien de négociations collectives, notamment le devoir de représentation juste d'un syndicat. La Cour suprême a déclaré, entre autres:

«J'arrive maintenant au seul domaine où il peut y avoir une différence cruciale dans la nature (mais non l'existence) du droit acquis à des prestations de retraite en Ontario et aux États-Unis. Il s'agit de la gamme de recours dont disposent les retraités pris individuellement. Aux États-Unis, il existe un droit indépendant d'intenter une action en justice lorsque les avantages promis dans une convention collective sont retirés, même si ce retrait est effectué conformément à une nouvelle convention collective conclue entre la direction et les employés. De même, bien qu'ils n'appartiennent plus à l'unité de négociation, les retraités peuvent déposer une plainte de représentation inéquitable contre le syndicat qui négocie sans tenir compte de leurs intérêts. Au Canada, il n'est pas certain que l'une ou l'autre de ces voies s'offrent aux retraités qui peuvent être dans une situation où ils doivent compter entièrement sur leur ancien agent négociateur pour déposer un grief en leur nom quand leur employeur révoque unilatéralement des avantages acquis. Le grief peut leur être interdit si le syndicat refuse de déposer un grief en leur nom, ce qui risque de se produire car le syndicat fait face à un inévitable conflit d'intérêts. S'il avait gain de cause à la suite d'un grief déposé, au nom des retraités, sous le régime d'une ancienne convention collective, l'employeur verrait une augmentation du coût global de la main-d'oeuvre, qui entraînerait peut-être des négociations plus difficiles concernant la rémunération des employés actuels. Il se peut bien que le syndicat hésite à faire valoir un grief au nom des retraités, car le succès sur ce front pourrait bien nuire aux intérêts des membres actuels de l'unité de négociation.

Dans ces circonstances, il est bien possible que les retraités canadiens se trouvent en possession d'un droit qu'ils ne peuvent faire exécuter. La procédure des griefs peut leur être interdite, comme nous l'avons déjà vu. Les retraités risquent de ne pas avoir le droit de porter contre le syndicat une plainte de représentation inéquitable, puisque ce droit semble être réservé, en Ontario, aux membres actuels de l'unité de négociation: voir l'art. 68 de la Loi...

(pages 303-304)»

(pages 5-7; traduction; c'est nous qui soulignons)

[27] In *Hubert Beaumont*, *supra*, the Board concluded, despite its acceptance of the union's position on this preliminary question, that even in the event that retirees could have recourse to section 37 of the *Code*, the union had fulfilled its duty of fair representation under the circumstances and therefore had not violated the relevant section of the *Code*.

[28] A similar rationale regarding the preliminary question raised was applied in *Bruce Milmine*, January 22, 2002 (CIRB LD 596). In this case, the

[27] Dans *Hubert Beaumont*, précitée, bien que le Conseil ait accepté la position du syndicat sur cette question préliminaire, il concluait tout de même que dans l'éventualité où les retraités pouvaient se prévaloir de l'article 37 du *Code*, le syndicat s'était acquitté de son devoir de représentation juste dans les circonstances et n'avait donc pas enfreint l'article en question du *Code*.

[28] Un raisonnement semblable relativement à la question préliminaire soulevée a été suivi dans *Bruce Milmine*, 22 janvier 2002 (CCRI LD 596). Dans cette

complainant alleged that the union had failed in its duty of fairly representing his interests as a new retiree during bargaining between the union and Air Canada (subsequent to the merger of Air Canada and Canadian Airlines International). The complainant argued that he was discriminated against on the basis of his retirement date, which was nine months before the agreement was reached, and that the agreement's eligibility criteria for the merger bonus were arbitrary. He contended that the condition requiring him to be a regular, active member violated section 37 of the *Code*. The union's view was that it was not required to fulfill its duty of fair representation because the complainant had retired even before the initial discussions on the agreement with Air Canada. The Board based its analysis on the *Tom Murray et al.* (1986), 63 di 178 (CLRB no. 545) decision, and added:

> Subject to specific agreements to the contrary, it is generally assumed that when one ceases to be an employee, the rights derived from the collective agreement cease to flow to the individual. It is also, therefore, reasonable to assume that in the absence of the aforementioned rights, the duty of fair representation would not apply. What would be the practical value in having a former employee able to bring a section 37 complaint? The Board examined this matter in *Tom Murray et al.* (1986), 68 di 178 (CLRB no. 545) and drew the following distinction between a dismissal and a voluntary retirement:
>
> ...
>
> This is not a case in which it is necessary to determine if the complainant was dismissed or took voluntary retirement. Mr. Milmine readily concedes that he retired from Air Canada on May 1, 2000. What in this case, would require the Board to deviate from the position taken in *Tom Murray et al., supra*? Based upon a careful review of the parties' submissions, the investigating officer's report and the *Code*, there are no compelling reasons to find that the complainant, as a retiree, has the standing to bring a complaint under section 37 to the Board.
>
> (*Bruce Milmine*, *supra*, pages 7-8)

[29] In Ronald M. Snyder, *The 2002 Annotated Canada Labour Code* (Scarborough: Carswell, 1992) provides a useful synopsis of a union's duty of fair representation towards its members and clarification on the question of whether a complainant is an employee as defined by the *Code*:

> The duty of fair representation is owed only to members in the bargaining unit. The purpose of s. 37 is to protect members of the bargaining unit against possible abuses by the bargaining agent when interpreting the members' rights under the

affaire, le plaignant alléguait que le syndicat avait manqué à son devoir de représenter ses intérêts en tant que nouveau retraité dans le cadre des négociations entre le syndicat et Air Canada (à la suite de la fusion entre Air Canada et Lignes aériennes Canadien International). Selon le plaignant, il était l'objet de discrimination en raison de sa date de retraite, soit neuf mois précédant la conclusion d'une entente. Le plaignant affirmait que les critères établis dans l'entente et donnant droit au «*merger bonus*» étaient arbitraires. Quant à lui, le critère qui exigeait qu'il soit un employé régulier et actif violait l'article 37 du *Code*. Le syndicat, quant à lui, était d'avis que puisque le plaignant s'était retiré avant même les discussions initiales sur l'entente avec Air Canada, il n'avait pas à exercer son devoir de représentation juste. Dans son analyse, le Conseil se fondait sur la décision *Tom Murray et autres* (1986), 63 di 178 (CCRT n° 545) et s'exprimait ainsi:

> Sous réserve d'ententes particulières à l'effet du contraire, on tient généralement pour acquis que les personnes qui cessent d'être employées ne sont plus en mesure de se prévaloir des droits reconnus par la convention collective. Il est dès lors raisonnable de présumer qu'une fois ces droits éteints, le devoir de représentation juste d'un syndicat ne s'applique plus. Quelle serait l'utilité de permettre à un ancien employé de déposer une plainte fondée sur l'article 37? Le Conseil s'est penché sur cette question dans l'affaire *Tom Murray et autres* (1986), 63 di 178 (CCRT n° 545) et a établi la distinction suivante entre un congédiement et un départ à la retraite volontaire:
>
> ...
>
> Il n'est pas nécessaire en l'espèce de déterminer si le plaignant a été congédié ou s'il a pris sa retraite de son plein gré. M. Milmine admet d'emblée qu'il a pris sa retraite chez Air Canada le 1er mai 2000. Que faudrait-il, en l'espèce, pour que le Conseil fasse abstraction du point de vue exprimé dans l'affaire *Tom Murray et autres*, précitée? Après un examen attentif des observations des parties, du rapport de l'agent enquêteur et du *Code*, le Conseil conclut qu'il n'existe aucun motif impérieux permettant de conclure que le plaignant, en tant que retraité, a qualité pour déposer une plainte fondée sur l'article 37.
>
> (*Bruce Milmine*, précitée, pages 7-8; traduction)

[29] Par ailleurs, dans son ouvrage, Ronald M. Snyder, *The 2002 Annotated Canada Labour Code*, Scarborough, Carswell, 1992, résume bien le devoir de représentation juste d'un syndicat envers ses membres et clarifie la question de savoir si un plaignant est un employé au sens du *Code*:

> Le devoir de représentation juste ne s'applique qu'à l'égard des membres de l'unité de négociation. L'article 37 a pour objet de protéger les membres de l'unité de négociation contre la prise de mesures abusives par l'agent négociateur à l'égard des droits

> collective agreement. Where an employee is not included in the bargaining unit, it follows that no collective agreement applies to the employee as only bargaining unit members are subject to the collective agreement: *Powell* (November 9, 2000), Decision No. 97 (C.I.R.B.)...
>
> In determining whether a complaint is an "employee in the unit" to whom a duty of fair representation is owed, the Board may determine the scope of the bargaining unit and, in so doing, interpret a collective agreement. Provided that the Board's interpretation is not patently unreasonable, any error in answering such a question is an error within its jurisdiction and is not amenable to judicial review: *Massicotte*, [1982] 1 S.C.R. 710, 82 C.L.L.C. 14,196, 134 D.L.R. (3d) 385, 44 N.R. 340; ...
>
> (page 253)

[30] On the subject of a union's ongoing duty to its members, Mr. Snyder points out:

> A trade union's duty to fairly represent an individual in grievance proceedings arising during the course of his or her employment does not cease when the individual ceases to be employed in the bargaining unit. Accordingly, an individual who is dismissed from employment remains an "employee" to whom a duty of fair representation is owed under s. 37 [136.1]: *Huggins* (1979), 38, di 195, [1980] 1 Can. L.R.B.R. 364. However, the duty of fair representation ceases to apply to those who cease to be employees on their volition: *Murray* v. *Canadian National Railway Co.* (1986), 63 di 178 (Can. L.R.B.) (complainants retired 21 days before employer announced new early retirement benefits; employees' s. 37 complaint alleging union failure to advise complainants of new program prior to their retirement, dismissed).
>
> (page 253)

[31] The case law and the author cited above agree that a union is clearly entitled to bargain on behalf of retirees. But because the latter are no longer members of the bargaining unit when the complaint is filed, it appears that the union is not required to fulfill its duty of fair representation under section 37 of the *Code*.

[32] However, in a recent decision, the Supreme Court of Canada reviewed the union's duty of frair representation as a bargaining agent in an action launched from a former employee of the City of Montréal in *Tremblay* v. *Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 57*, [2002] 2 S.C.R. 627. In that matter, the City of Montréal, following arduous negotiations, had reached an agreement with the union, the effect of which was to deny salary increases to employees who had left their jobs with the City before the application

> qui leur sont reconnus par la convention collective. Lorsqu'un employé n'est pas membre d'une unité de négociation, il s'ensuit qu'il n'est visé par aucune convention collective, car seuls les membres de l'unité de négociation sont assujettis à la convention collective. *Esper Powell*, [2000] CCRI n° 97.
>
> Afin de déterminer si une plainte concerne un «employé de l'unité» à l'égard duquel s'applique le devoir de représentation juste, le Conseil peut définir la portée de l'unité de négociation et, de ce fait, interpréter la convention collective. Dans la mesure où l'interprétation du Conseil n'est pas manifestement déraisonnable, toute erreur dans la réponse à cette question constitue une erreur dans le cadre de sa compétence et n'est pas assujettie au contrôle judiciaire: *Massicotte*, [1982] 1 R.C.S. 710, 82 C.L.L.C. 14,196, 134 D.L.R. (3d) 385, 44 N.R. 340...
>
> (page 253; traduction)

[30] Au sujet du devoir continu d'un syndicat à l'égard de ses membres, M^e^ Snyder précise:

> Le devoir de représentation juste d'un syndicat à l'égard d'une personne dans le cadre de procédures de règlement de griefs liées à son emploi ne cesse pas de s'appliquer lorsque la personne cesse d'occuper un poste compris dans l'unité de négociation. Par conséquent, une personne qui est licenciée demeure un «employé» à l'égard duquel le devoir de représentation juste continue de s'appliquer en vertu de l'article 37 [136.1]: *John J. Huggins* (1979), 38 di 195; [1980] 1 Can LRBR 364 (CCRT n° 224). Cependant, le devoir de représentation juste ne s'applique plus à ceux qui quittent leur emploi de leur propre initiative: *Tom Murray et autres* (1986), 63 di 178 (CCRT n° 545) (les plaignants ont pris leur retraite 21 jours avant que l'employeur annonce de nouveaux programmes de retraite anticipée. La plainte que les plaignants ont déposée en vertu de l'article 37, alléguant que le syndicat avait omis de les informer du nouveau programme avant qu'ils prennent leur retraite a été rejetée.).
>
> (page 253; traduction)

[31] Selon la jurisprudence et l'auteur cités plus haut, il est clair qu'un syndicat a le droit de négocier au nom des retraités. Cependant, parce que ceux-ci ne font plus partie de l'unité de négociation au moment pertinent de la plainte, il semble que le syndicat n'ait pas à appliquer son devoir de représentation juste en vertu de l'article 37 du *Code*.

[32] Toutefois, dans une décision récente, la Cour suprême du Canada a révisé le devoir de représentation juste du syndicat à titre d'agent négociateur dans le cadre d'une poursuite par une ex-employée de la Ville de Montréal dans *Tremblay* c. *Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 57*, [2002] 2 R.C.S. 627. Dans cette affaire, la Ville de Montréal, à la suite de négociations laborieuses, avait conclu une entente avec le syndicat ayant pour effet de ne pas faire bénéficier d'augmentations salariales les employés ayant quitté

date of the retroactivity clause in the collective agreement. The employer did not grant the appellant a retroactive salary adjustment for her time in its service because she had resigned from her job before the collective agreement was signed. The appellant felt that the decision by the City and the union to deny her the right to a retroactive salary adjustment was illegal, discriminatory and abusive, and filed suit in Quebec Superior Court alleging that the union failed in its duty to represent her and protect her interests.

[33] In *Tremblay* c. *Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau, section locale 57*, [1996] R.J.Q. 1850, the Quebec Superior Court ruled that the union owed the appellant a duty of fair representation and that in this case, it had failed in this duty to the appellant under both the Quebec *Labour Code* and general rules of law.

[34] The majority of the Quebec Appeals Court in *Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau, section locale 57 (S.I.E.P.B.-C.T.C.-F.T.Q.)* c. *Tremblay*, [2000] R.J.Q. 1098 ruled that the union had no obligation to the complainant because she was not an employee at the time in question. Despite this ruling, the majority of the Court ruled further that in the event that the union was bound to advocate for a retroactive salary increase from the City of Montréal for the employees who had resigned from their jobs before the collective agreement was signed, it was in fact impossible to conclude either that the union could have persuaded the employer to grant the increase retroactively to the former employees or that the union had acted in bad faith.

[35] In its dismissal of the appeal, the Supreme Court of Canada acknowledged that as the bargaining agent, the union owes a duty of competent and diligent representation during collective bargaining, even to employees who have left the bargaining unit during negotiations.

[36] On the subject of competent and diligent representation, Judge LeBel stated as follows:

> That duty arises from a legal mandate of representation that applies to an entire bargaining unit, the composition of which

leur emploi à la Ville avant la date d'application de la clause de rétroactivité dans la convention collective. L'employeur n'accordait pas le droit à un réajustement rétroactif du salaire de l'appelante alors qu'elle était à son service parce qu'elle avait quitté son poste avant la date de signature de la convention collective. L'appelante, estimant que la décision de la Ville et du syndicat de l'exclure du droit à un réajustement salarial rétroactif était illégale, injustifiée, discriminatoire et abusive, a intenté une poursuite à la Cour supérieure du Québec dans laquelle elle invoquait, entre autres, que le syndicat avait manqué au devoir qu'il avait de la représenter et de protéger ses intérêts.

[33] La Cour supérieure du Québec dans *Tremblay* c. *Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau, section locale 57*, [1996] R.J.Q. 1850 a conclu que le syndicat était tenu à un devoir de représentation juste envers l'appelante et que, dans les faits, le syndicat avait manqué à ce devoir envers l'appelante, tant en vertu du *Code du travail* du Québec qu'en vertu des règles générales de droit.

[34] La majorité de la Cour d'appel du Québec dans *Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau, section locale 57 (S.I.E.P.B.-C.T.C.-F.T.Q.)* c. *Tremblay*, [2000] R.J.Q. 1098, a conclu que le syndicat n'avait pas d'obligation envers la plaignante puisqu'elle n'était pas une employée au moment pertinent. Malgré cette conclusion, la majorité de la Cour d'appel a conclu davantage que dans l'éventualité où le syndicat avait l'obligation d'insister pour que la Ville de Montréal accorde une augmentation de salaire rétroactive aux employés qui avaient cessé de travailler pour elle avant la signature de la convention collective, dans les faits, il était impossible de conclure que le syndicat aurait pu convaincre l'employeur d'accorder l'augmentation rétroactive aux employés qui avaient cessé de travailler ou que le syndicat avait agi de mauvaise foi.

[35] En rejetant l'appel, la Cour suprême du Canada a reconnu que le syndicat, à titre d'agent négociateur, a une obligation de représentation diligente et compétente dans le cadre d'une négociation collective et, ce, même à l'égard des employés qui ont quitté l'unité d'accréditation durant les négociations.

[36] Discutant de l'obligation de représentation, le Juge LeBel s'exprime ainsi:

> Cette obligation résulte d'un mandat légal de représentation qui vaut pour l'ensemble d'une unité de négociation, dont la

necessarily varies over time. Given the ongoing nature of that duty to all of the units, which may be in a constant state of change, it cannot be concluded that an employee's departure cancels out all consequences of the manner in which the duty of representation was carried out in respect of that employee. A legal situation may have been created such that a union will have to continue working and representing the employee in order to resolve it. It is submitted that it is especially necessary to recognize that duty, which originally derives from the manner in which the duty of representation was carried out, since the union then continues to hold the exclusive power to bargain with the employer and, most often, to control access to the grievance procedure and the conduct of that procedure. The continuation, in this form, of a residual duty to represent employees who cease to work in the undertaking, with respect to problems that arise from their period of employment, is consistent with the overall scheme of this system of exclusive and collective representation. Moreover, when carrying out its duty of representation in collective bargaining, a certified union often has to deal with the consequences of the history and problems of the group it represents. Interests may have been created, legal situations may have crystallized, commitments may have been made. In such a situation, even though the duty of representation is carried out in the present, but from the perspective of the foreseeable future of the agreement to be negotiated, the union will sometimes have to take those interests or rights into account when deciding on the approaches to which the agreement will give form and effect for the future.

(*Tremblay* v. *Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 57*, *supra*, page 640)

[37] It is worth noting that in the case of *Tremblay* v. *Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 57*, *supra*, the complainant chose to bring a civil suit against the union and the employer, and not a complaint under the Quebec *Labour Code*.

[38] In the case of *Dayco (Canada) Ltd.* v. *CAW-CANADA*, *supra*, the Supreme Court of Canada ruled that rights that are sanctioned in a collective agreement can continue after its expiry until they can be exercised and while they remain binding. These residual rights may be related to anything from salary, paid vacation or the right to health or pension benefits. Any applicable clause in a collective agreement can remain in effect once it has expired. As was determined in *Tremblay* v. *Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 57*, *supra*, the union will owe a duty of representation to apply the agreement. Furthermore, a new collective agreement can challenge and modify any working condition set out in a previous agreement; in this sense, a collective agreement resembles a term contract. However, these precepts

composition varie nécessairement dans le temps. La nature continue de cette obligation à l'égard de l'ensemble d'unités susceptibles de se modifier continuellement ne permet pas de conclure que le départ d'un salarié fait disparaître toute conséquence de l'exécution de l'obligation de représentation à son endroit. Une situation juridique peut s'être constituée de telle façon que le syndicat devra continuer à agir et à représenter le salarié pour en régler les conséquences. La reconnaissance d'une telle obligation découlant à l'origine de l'exécution du devoir de représentation s'imposerait d'autant plus que le syndicat continue alors à détenir le pouvoir exclusif de négociation à l'égard de l'employeur et, le plus souvent, à contrôler l'accès à la procédure de grief ainsi que son déroulement. La persistance, sous une telle forme, d'une obligation résiduelle de représentation à l'égard des employés qui cessent de travailler dans l'entreprise, au sujet de problèmes découlant de leur période d'emploi, correspond à l'économie générale de ce système de représentation exclusive et collective. Par ailleurs, dans le cadre d'une négociation collective, en exécutant son obligation de représentation, le syndicat accrédité fait souvent face aux conséquences de l'histoire et des problèmes vécus par le groupe qu'il représente. Certains intérêts peuvent s'être constitués, des situations juridiques s'être cristallisées, des engagements avoir été pris. Dans ce contexte, bien que l'obligation de représentation s'exécute dans le présent, mais dans la perspective de l'avenir prévisible de l'entente à négocier, il arrivera parfois que le syndicat doive prendre en compte ces intérêts ou ces droits dans la définition des solutions auxquelles la convention donnera forme et effet pour le futur.

(*Tremblay* c. *Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 57*, précité, page 640)

[37] Il est intéressant de noter que dans l'affaire *Tremblay* c. *Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 57*, précité, la plaignante avait choisi d'intenter une procédure civile à l'encontre du syndicat et de l'employeur et non une plainte en vertu du *Code du travail* du Québec.

[38] Dans l'arrêt *Dayco (Canada) Ltd.* c. *TCA-CANADA*, précité, la Cour suprême du Canada a établi que des droits qui prennent naissance dans une convention collective peuvent lui survivre, après son expiration, jusqu'au moment où ils peuvent être réclamés et pendant la période où ils demeurent exécutoires. Ces droits résiduels peuvent concerner tout autant le paiement d'un salaire, le droit à des vacances payées ou celui de recevoir une prestation de maladie ou de retraite. Toutes les clauses en vigueur dans une convention collective peuvent continuer de s'appliquer une fois qu'elle a pris fin. Le cas échéant, comme il a été établi dans *Tremblay* c. *Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 57*, précité, le syndicat sera tenu à son obligation de représentation afin de faire appliquer la convention.

apply only to the parties involved in the new collective agreement, and would in no way diminish rights such as those accumulated by former employees during their employment periods.

[39] Although the case law prior to *Tremblay* v. *Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 57*, *supra*, seems to indicate that retirees may not be entitled to file a complaint alleging failure to represent under the *Code* against the union because this is the exclusive right of active or current members of the bargaining unit, this recent Supreme Court decision establishes that since the union is legally mandated to represent the entire unit whose composition may vary over time, a residual duty to represent the employees who cease to work in the undertaking exists.

[40] It is the Board's view that the ruling on this complaint should not be based solely on the preliminary objection raised, although it is not clear whether the union's residual duty is limited to civil redress rather than a violation of the *Code*, and more specifically, section 37 of the *Code*.

Merits of the Complaint

[41] The complainants allege that the union negotiated pension conditions that penalize them. The alleged penalty arises from the fact that their pensions will not increase to their satisfaction as a result of the 2003 agreement (losses ranging from 6.7% for some to 11.2% for others are cited). The complainants maintain that the union should be required to pay twenty-nine (29) retirees the amounts lost as a result of the last agreement with TVA, plus interest.

[42] In *Tremblay* v. *Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 57*, *supra*, the Supreme Court of Canada set out the terms of a union's duty to represent as follows:

Par ailleurs, une nouvelle convention collective peut remettre en cause et modifier toute condition de travail déterminée par une convention antérieure; la convention collective s'apparente, en effet, à un contrat à durée déterminée. Cette réalité ne vaut toutefois qu'à l'endroit des parties visées par la nouvelle convention collective; elle ne saurait, par exemple, diminuer les droits accumulés par d'ex- employés pendant leur période d'emploi.

[39] Malgré que la jurisprudence antérieure à *Tremblay* c. *Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 57*, précité, semble établir que des retraités risquent de ne pas avoir le droit de porter contre le syndicat une plainte alléguant un manque de représentation en vertu du *Code*, puisque ce droit est réservé aux membres actifs ou actuels de l'unité de négociation, cette récente décision de la Cour suprême du Canada établit qu'en raison du mandat légal de représentation du syndicat pour l'ensemble de l'unité dont la composition peut varier dans le temps, une obligation résiduelle de représentation est créée à l'égard des employés qui cessent de travailler dans l'entreprise.

[40] Sans pour autant décider si cette obligation résiduelle d'un syndicat se limite à un recours civil plutôt qu'à une violation en vertu des dispositions du *Code* et, plus précisément, l'article 37 du *Code*, le Conseil est d'avis que la présente plainte ne devrait pas être tranchée en fonction uniquement de l'objection préliminaire soulevée.

Bien-fondé de la plainte

[41] Les plaignants allèguent que le syndicat a négocié des conditions relatives à leur rente de retraite les défavorisant. Le préjudice allégué réside dans le fait que leur rente ne sera pas augmentée à leur satisfaction par suite de l'entente conclue en 2003 (on précise une perte de 6,7 pour cent pour certains allant jusqu'à 11,2 pour cent de la rente pour d'autres). Les plaignants maintiennent que le syndicat devrait être tenu de verser à vingt-neuf (29) retraités les sommes et les intérêts perdus à la suite de la dernière entente conclue avec TVA.

[42] Dans *Tremblay* c. *Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 57*, précité, la Cour suprême du Canada a précisé la teneur de l'obligation de représentation du syndicat dans les termes suivants:

> ... The duty of representation owed by the union as a general rule constitutes an obligation of means. Given the ongoing nature of that duty, an employee's departure from a bargaining unit does not cancel out all consequences of the manner in which the duty of representation was carried out in respect of that employee. In a situation of collective bargaining the union may therefore have to take the interests of such an employee into account. Here, when the union and the city were trying to decide on a retroactivity clause, the situation of the individuals who had performed work that was covered by the certification but who had resigned from their jobs could have been one of the interests affected by the outcome of the negotiations. **Performing such work would not, however, create rights in them that would take precedence over the rights of the members of the bargaining unit who were employed when the agreement was made. The legal framework that applied to the collective bargaining process did not give them any acquired rights in respect of retroactivity. Their temporary presence in the bargaining unit certainly did not impose an obligation of result on the union requiring that it obtain a retroactive salary increase for them.**
>
> (page 629; emphasis added)

[43] Judge LeBel later adds, in discussing the duty of representation, that this duty certainly does not impose an obligation of result on the union:

> ... It would be difficult for a union to guarantee the outcome of collective bargaining. Sometimes it may have to accept a questionable agreement rather than start or prolong a labour dispute.
>
> (page 641)

[44] This same rationale was applied in *Pulp & Paper Industrial Relations Bureau and Canadian Paperworkers Union*, [1978] 1 Can LRBR 60 in which the British Columbia Labour Relations Board examined the question of pensions for retired employees in collective bargaining. Although it did not determine whether retirees should be considered employees under the province's *Labour Relations Act*, the Board said:

> ... True, the normal legal expectation is that pension benefits are vested as of a certain point of time; and that upon retirement a pensioner has a legal entitlement to his pension which cannot be touched by collective bargaining between a union and an employer. But that would appear to be the product of the typical legal arrangements for pension plans: which require the payment of the employer (and any employee) contribution into a pension trust, which in turn guarantees pension of a certain amount to retirees as beneficiaries under the trust. But the legal situation is not so clear for other kinds of contract benefits. For example, suppose a collective agreement has extended a prescription drug plan to retirees. If a government program has made that benefit redundant, and the parties want to eliminate it and put the money elsewhere,

> ... L'obligation de représentation à laquelle est tenue le syndicat correspond, en règle générale, à une obligation de moyen. Vu la nature continue de cette obligation, le départ d'un salarié d'une unité de négociation ne fait pas disparaître toute conséquence de l'exécution de l'obligation de représentation à son endroit. Dans le contexte d'une négociation collective, il se peut donc que le syndicat doive prendre en compte les intérêts d'un tel salarié. En l'espèce, lorsque le syndicat et la ville tentaient de définir une clause de rétroactivité, la situation des personnes qui avaient exécuté un travail régi par l'accréditation, mais qui avaient laissé leur emploi, pouvait faire partie des intérêts affectés par l'issue des pourparlers. **Cependant, l'exécution de ce travail ne créait pas en leur faveur des droits primant ceux des membres de l'unité de négociation en poste à la conclusion de la convention. Le cadre juridique applicable à la négociation collective ne leur reconnaissait aucun droit acquis à l'égard de la rétroactivité. Leur présence temporaire dans l'unité de négociation n'imposait surtout pas au syndicat l'obligation de résultat de leur obtenir une augmentation rétroactive de traitement.**
>
> (page 629; c'est nous qui soulignons)

[43] Plus loin, le juge LeBel, en discutant de l'obligation de représentation, affirme que ce devoir n'impose surtout pas au syndicat une obligation de résultats:

> ... Le syndicat peut difficilement garantir l'issue d'une négociation et devra parfois accepter un accord discutable plutôt qu'un conflit ou sa prolongation.
>
> (page 641)

[44] Ce même raisonnement a été appliqué dans *Pulp & Paper Industrial Relations Bureau and Canadian Paperworkers Union*, [1978] 1 Can LRBR 60 où la Commission des relations du travail de la Colombie-Britannique a analysé la question de la pension pour les employés retraités dans le cadre d'une négociation. Sans pour autant déterminer si les retraités devaient être considérés à titre d'employés en vertu de la *Loi sur les relations de travail* de cette province, la Commission s'est exprimée ainsi:

> ... Il est vrai que normalement on s'attend à ce que les prestations de retraite soient acquises à partir d'un point donné et à ce qu'au moment de son départ à la retraite, le retraité ait droit à sa pension en vertu de la loi, ce que ne peut aucunement modifier la convention collective conclue entre le syndicat et l'employeur. Cependant, cela semble être le produit de régimes de retraite types prévoyant le versement de la cotisation de l'employeur (et des employés) au régime dans un fonds de retraite géré en fiducie, qui, en contrepartie, garantit le versement de prestations de retraite aux retraités à titre de bénéficiaires de la fiducie. La situation juridique n'est toutefois pas aussi claire pour d'autres genres de prestations en vertu d'un contrat. Par exemple, prenons une convention collective prévoyant que les retraités ont eux aussi droit au régime

presumably they would be entitled to do so, even in respect of retirees. Undoubtedly, they would be authorized to do so ... if they built that condition into the contract benefit right from the outset. The reason is that these benefits rest on the private collective agreement and, in the final analysis, the parties who negotiated the contract which created the benefit can also reserve to themselves the authority either to modify or to terminate the benefit. Thus if the parties to a pension plan agreement anticipate this problem, and write into their trust document their mutual authority to alter the level of benefits, **one way or the other, then the legal result is that these benefits are no longer absolutely vested in the retiree**.

...

The previous section has pointed up some of the soft spots in the argument of the Bureau. But it does not in and of itself provide an affirmative footing for the Union's case. In our view, it would not be fruitful to pursue the legal question of whether retired workers are "employees" within the unit and thus entitled to full union representation and collective bargaining with the employer. **The fact is that the active employees are at the heart of the bargaining unit. As a practical matter, they select the union representative and decide whether it will be changed. It is in return for the labour of the active work force that the employer is willing to pay the overall compensation package, including any pension contributions. The withdrawal of that labour, in the final analysis, may be necessary to compel the employer to improve its monetary offer**. And the fact of the matter is that the active work force has a distinctive, tangible interest in the fate of retiree pensions; that is why their Union representatives are pursuing that issue across North America; and that is also the reason why **the CPU demand in this case fits quite comfortably within the collective bargaining regime of the *Labour Code***.

(pages 68-69 and 71; emphasis added)

[45] In the present instance, the union reached an agreement with the employer to improve the employee pension plan, which resulted in a pension increase for the current members of the bargaining unit. It is the Board's opinion that negotiating a pension reassessment for part of the unit's members does not interfere with the vested and irrevocable rights of retirees created in the former collective agreement.

[46] As the bargaining agent, the union is entitled to exercise its judgement regarding what it judges to be the common interest as opposed to individual interest, as long as this decision is made in the interest of its members as a whole in an honest and reasonable

d'assurance-médicaments. Si, en raison d'un programme gouvernemental, la prestation devient inutile et que les parties veulent l'éliminer afin de placer l'argent ailleurs, elles en auraient vraisemblablement le droit, même en ce qui concerne les retraités. Les parties seraient indubitablement autorisées à le faire ... si cette condition était prévue au contrat dès le départ. La raison étant que les prestations sont liées à une convention collective privée et que, en définitive, les parties qui ont négocié le contrat donnant lieu à ces prestations peuvent se réserver le pouvoir de modifier ou de supprimer lesdites prestations. Par conséquent, si les parties à un régime de retraite anticipent le problème et qu'elles stipulent dans leur document fiduciaire qu'elles se réservent mutuellement le pouvoir de modifier le niveau des prestations, **dans un sens ou dans l'autre, il en résulte donc au plan juridique que les prestations ne sont plus octroyées au retraité de manière absolue**.

...

La section précédente souligne les points faibles de l'argument du Bureau. Cependant, cela ne constitue pas en soi une base solide en faveur des prétentions du syndicat. À mon avis, il serait futile de s'attarder à la question juridique de savoir si les travailleurs retraités sont des «employés» de l'unité afin de déterminer s'ils ont droit à une pleine représentation syndicale et s'ils sont visés par la négociation collective avec l'employeur. **En réalité, les employés actifs sont au coeur de l'unité de négociation. Ce sont eux qui choisissent le représentant syndical et qui décident s'il sera changé. Par ailleurs, c'est pour le travail effectué par cette main-d'oeuvre active que l'employeur accepte de payer le régime de rémunération global, ce qui comprend les cotisations au régime de retraite. En définitive, le retrait de ce travail peut être nécessaire pour inciter l'employeur à offrir plus d'argent. Le fait est que la main-d'oeuvre active à un intérêt particulier et concret à l'égard du sort des retraités et de leurs prestations**. C'est pourquoi leurs représentants syndicaux s'attaquent à la question à l'échelle de l'Amérique du Nord, et c'est aussi pourquoi **la demande du CPU, en l'espèce, s'inscrit très bien dans le cadre du régime de convention collective du *Code du travail***.

(pages 68-69 et 71; traduction; c'est nous qui soulignons)

[45] Dans l'affaire qui nous occupe, le syndicat a négocié une entente avec l'employeur en vue d'améliorer le régime de retraite des employés, ce qui a entraîné l'augmentation des rentes pour les membres actuels de l'unité de négociation. Le Conseil est d'avis que le fait de négocier une revalorisation des rentes pour une partie des membres de l'unité n'est pas une atteinte aux droits acquis et irrévocables des retraités, droits ayant pris naissance dans l'ancienne convention collective.

[46] À titre d'agent négociateur, un syndicat est en droit d'exercer son jugement à l'endroit de ce qu'il estime être l'intérêt collectif par opposition à l'intérêt individuel, dans la mesure où cette décision est prise de façon honnête et raisonnable et en fonction de l'intérêt

manner (see: *Guylain Campagna*, February 8, 2002 (CIRB LD 607); and *Michel Tailleur* (1996), 102 di 1 (CLRB no. 1172)).

[47] It is the Board's view that this right of the union also applies when it is exercising its judgement regarding what it considers to be the common interest of active employees as opposed to the interests of retired employees.

[48] As outlined by the British Columbia Labour Relations Board in *Pulp & Paper Industrial Relations Bureau and Canadian Paperworkers Union, supra*, the active employees are the core of the bargaining unit and it is they who are required to face potential labour conflicts in attempting to reach an agreement.

[49] In *Ontario (Workplace Safety and Insurance Board)*, [1998] OLRD No. 4387, the Ontario Labour Relations Board, in determining whether the union had violated its duty of fair representation for not having negociated retroactively a salary increase for retirees that were receiving benefits, declared:

> 5. ... it is not unusual for employers and trade unions to limit the benefits at retroactive increases to persons who are still employed. The Board has also recognized that trade unions should be granted considerable discretion in how they choose to balance competing interests when negotiating for a collective agreement. Consequently, even if I had concluded that the trade union owed a duty to represent retirees, I would not have found that it breached that duty in negotiating retroactive increases only to those still employed at the date of ratification.
>
> (paragraph 5 - QL)

[50] The same acknowledgment of a union's discretionary right was also confirmed in *Tremblay* v. *Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 57, supra*, when the Supreme Court pointed out that the duty to represent owed by the union was an obligation of means, not an obligation of result.

[51] The Board concludes from the reading of the parties' observations that the union's intentions regarding the retirees were not malicious when it negotiated the 2003 agreement with the employer. The union has said that bargaining for the 2003 agreement was difficult and complex. The complainants have not

de l'ensemble de ses membres (voir: *Guylain Campagna*, 8 février 2002 (CCRI LD 607); et *Michel Tailleur* (1996), 102 di 1 (CCRT n° 1172)).

[47] Le Conseil est d'avis que ce droit du syndicat s'applique tout autant lorsqu'il s'agit pour ce dernier d'exercer son jugement à l'endroit de ce qu'il estime être l'intérêt collectif des employés actifs par opposition à l'intérêt des employés retraités.

[48] Tel qu'expliqué par la Commission des relations du travail de la Colombie-Britannique dans *Pulp & Paper Industrial Relations Bureau and Canadian Paperworkers Union*, précité, ce sont les employés actifs qui sont au coeur de l'unité de négociation et qui doivent faire face à des conflits de travail possibles afin de pouvoir conclure une entente.

[49] Dans l'affaire *Ontario (Workplace Safety and Insurance Board)*, [1998] OLRD No. 4387, la Commission des relations de travail de l'Ontario, en déterminant si le syndicat avait enfreint son devoir de représentation juste pour ne pas avoir négocié rétroactivement une augmentation de salaire des retraités qui recevaient des prestations, a déclaré:

> 5. ... il n'est pas inhabituel pour les employeurs et les syndicats de n'accorder les avantages liés aux augmentations rétroactives qu'aux personnes qui travaillent encore. Le Conseil a aussi reconnu que les syndicats devraient avoir une assez grande discrétion à l'égard des moyens qu'ils prennent pour établir un équilibre entre les intérêts opposés lorsqu'ils négocient une convention collective. Donc, même si j'en étais arrivé à la conclusion que le syndicat avait le devoir de représenter les retraités, je n'aurais pas jugé qu'il avait enfreint ce devoir en négociant des augmentations rétroactives seulement pour les personnes qui travaillaient au moment de la ratification.
>
> (paragraphe 5 - QL; traduction)

[50] Cette même reconnaissance de cette discrétion du syndicat a d'ailleurs été confirmée par la Cour suprême du Canada dans *Tremblay* c. *Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 57*, précité, lorsque la Cour suprême a précisé que l'obligation de représentation à laquelle le syndicat était tenu consistait en une obligation de moyen, par opposition à une obligation de résultat.

[51] À la lecture des observations des parties, le Conseil conclut que le syndicat n'avait aucune intention malveillante à l'égard des retraités lorsqu'il a négocié l'entente de 2003 avec l'employeur. Les négociations quant à l'entente de 2003 ont été ardues et complexes au dire du syndicat. Dans le contexte de cette

established that, in the context of this bargaining, the union failed in its duty to represent by signing a letter of agreement containing no provision for the reassessment of retiree pensions.

[52] Following analysis of the union's actions in previous and current bargaining with the employer, the Board is satisfied that the union acted conscientiously and responsibly with concern for the pension plan's participants **as a whole**.

[53] Consequently, it is the Board's opinion that the complainants have not demonstrated the union acted in an arbitrary or discriminatory manner, nor with bad faith toward them, nor that it otherwise violated a provision of the *Code* in the context of its negotiations with the employer and of the signing of the resultant agreement on March 17, 2003; and therefore, the Board dismisses this complaint.

CASES CITED

Beaumont (Hubert), March 6, 2001 (CIRB LD 405)

Campagna (Guylain), February 8, 2002 (CIRB LD 607)

Dayco (Canada) Ltd. v. *CAW-CANADA*, [1993] 2 S.C.R. 230

Milmine (Bruce), January 22, 2002 (CIRB LD 596)

Murray (Tom) et al. (1986), 63 di 178 (CLRB no. 545)

Ontario (Workplace Safety and Insurance Board), [1998] OLRD No. 4387

Pulp & Paper Industrial Relations Bureau and Canadian Paperworkers Union, [1978] 1 Can LRBR 60 (B.C.)

Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau, section locale 57 (S.I.É.P.B.-C.T.C.-F.T.Q.) c. *Tremblay*, [2000] R.J.Q. 1098 (C.A.)

Tailleur (Michel) (1996), 102 di 1 (CLRB no. 1172)

Tremblay c. *Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau, section locale 57*, [1996] R.J.Q. 1850 (S.C.)

Tremblay v. *Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 57*, [2002] 2 S.C.R. 627

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 14(3)(c); 16.1; 37

négociation, les plaignants n'ont pas établi que le syndicat a enfreint son devoir de représentation en signant une lettre d'entente qui ne prévoyait pas une revalorisation des rentes pour les employés retraités.

[52] En examinant les démarches du syndicat durant les négociations antérieures et actuelles avec l'employeur, le Conseil est convaincu qu'il a agi de manière responsable et vigilante avec un souci pour **l'ensemble** des participants au régime.

[53] Par conséquent, le Conseil est d'avis que les plaignants n'ont pas démontré que le syndicat a agi de manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi à leur égard ou qu'il avait autrement enfreint une disposition du *Code* dans le cadre de ses négociations avec l'employeur et la conclusion de l'entente du 17 mars 2003 qui en a découlé et par conséquent rejette la plainte.

AFFAIRES CITÉES

Beaumont (Hubert), 6 mars 2001 (CCRI LD 405)

Campagna (Guylain), 8 février 2002 (CCRI LD 607)

Dayco (Canada) Ltd. c. *TCA-CANADA*, [1993] 2 R.C.S. 230

Milmine (Bruce), 22 janvier 2002 (CCRI LD 596)

Murray (Tom) et autres (1986), 63 di 178 (CCRT n° 545)

Ontario (Workplace Safety and Insurance Board), [1998] OLRD No. 4387

Pulp & Paper Industrial Relations Bureau and Canadian Paperworkers Union, [1978] 1 Can LRBR 60 (C.-B.)

Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau, section locale 57 (S.I.É.P.B.-C.T.C.-F.T.Q.) c. *Tremblay*, [2000] R.J.Q. 1098 (C.A.)

Tailleur (Michel) (1996), 102 di 1 (CCRT n° 1172)

Tremblay c. *Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau, section locale 57*, [1996] R.J.Q. 1850 (C.S.)

Tremblay c. *Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 57*, [2002] 2 R.C.S. 627

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 14(3)c); 16.1; 37